BULLETIN

Pay Equity Act, 1987

A Guide for Municipalities

Ministry of
Municipal
Affairs

Ontario

John Eakins, Minister

88-06335/

Additional copies of this and other Ontario Government publications are available from:

The Ontario Government Bookstore, 880 Bay St., Toronto for personal shopping. Out-of-town customers write to Publications Services Section, 5th Floor, 880 Bay St., Toronto M7A 1N8. Telephone (416) 965-6015. Toll free long distance 1-800-268-7540, in area code 807 dial 0-Zenith 67200. Hearing impaired call: (416) 965-5130 or toll-free 1-800-268-7095. Mastercard and Visa accepted. Cheques and money orders payable to the Treasurer of Ontario. Prepayment required.

ISSN: 0831-4403

Price: $2.50

© Queen's Printer for Ontario, 1988

Pay Equity Act, 1987

A Guide for Municipalities

Ontario

Ministry of
Municipal
Affairs

John Eakins, Minister

April 1988

MUNICIPAL MANAGEMENT PRACTICES BRANCH

The Municipal Management Practices Branch of the Ministry of Municipal Affairs is committed to the promotion of management excellence in municipal operations.

We are pleased to provide this bulletin on pay equity to you and hope it will be useful to help you understand the Pay Equity Act, 1987 as it relates to municipalities.

Your comments on this publication are encouraged. If you would like to give us your thoughts, just fill in the handy tear-off sheet at the back of the publication. It will only take you a few minutes, and will help us to design our publications with your needs in mind.

Any questions regarding the **Pay Equity Act, 1987** publication should be addressed to the area field offices listed on the back cover, and any comments or suggestions concerning content should be sent to Bernice Morrison, the publication's principal author, at the address below.

Municipal Management Practices Branch
Ministry of Municipal Affairs
11th Floor, 777 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2E5
(416) 585-7201

INTRODUCTION

It is generally recognized that work traditionally performed by women has been undervalued. This undervaluation has contributed greatly to the wage gap that exists between the average earnings of men and women. While the wage gap is due to a variety of factors such as education, experience and hours worked, a significant portion of the wage gap can be attributed to gender discrimination. The Pay Equity Act, 1987 is aimed specifically at reducing that portion of the wage gap that is due to gender discrimination.

The Pay Equity Act, 1987 is intended to eliminate gender discrimination from the wage setting process by providing that wages be based on the value of the work performed regardless of gender. Women performing jobs of comparable value to jobs performed by men in the same establishment will be entitled to receive equal compensation. The legislation applies to all employers in the public sector and those employers in the private sector who employ ten or more employees.

Although the legislation affects both the public and private sectors, this publication has been prepared to inform Ontario municipalities and their local boards and commissions about those provisions of the Act that specifically apply to them.

The first part of this bulletin provides a brief background on pay equity and some highlights of the Act. The second part of this publication clarifies sections of the legislation affecting municipalities.

This publication has been prepared as a guide only and should not be used as a substitute for the legislation. Where necessary, the statute should be consulted.

We gratefully acknowledge the co-operation and assistance received from staff of the Pay Equity Commission and the Ontario Women's Directorate in preparing this material.

Copies of the Pay Equity Act, 1987 are available from:

In Person: Ontario Government Bookstore
880 Bay Street
Toronto, Ontario

By Mail: Ministry of Government Services
Publications Centre
5th Floor
880 Bay Street
Toronto, Ontario
M7A 1N8

TABLE OF CONTENTS

		Page
BACKGROUND & HIGHLIGHTS		**i-iv**
1.	**PAY EQUITY - GENERAL PROVISIONS**	**1**
1.1	Purpose	1
1.2	Definitions	1
1.3	Pay equity required	3
1.4	Applicability	3
1.5	Establishment	3
1.6	Combined Establishments	4
1.7	Intimidation Prohibited	4
2.	**IMPLEMENTATION: PUBLIC SECTOR**	**5**
2.1	Identification of Systemic Gender Discrimination.	5
2.2	Value Determination	5
2.3	Comparison of Job Classes	5
2.4	Pay Equity Plans	6
2.5	Plans for Establishments with Bargaining Units.	7
2.6	Plans for Non-Bargaining Units.	8
2.7	Plans for Establishments Without Bargaining Units	8
2.8	Posting of Pay Equity Plans	8
2.9	Approved Pay Equity Plan	8
2.10	Compensation and Adjustments	9
2.10	Exclusions	10
3.	**ACHIEVEMENT OF PAY EQUITY**	**12**
3.1	Achievement of Pay Equity	12
4.	**REVIEW PROCEDURES**	**14**
4.1	Employee Review	14
4.2	Objections	14
5.	**INVESTIGATION BY REVIEW OFFICER**	**15**
5.1	Investigation by Review Officer	15
5.2	Orders by Review Officer	15
5.3	Posting of Plan	15
5.4	Objections	15
5.5	Deemed Approval and First Adjustments	16
5.6	Hearings Tribunal	16

TABLE OF CONTENTS (Continued)

		Page
6.	**ENFORCEMENT**	**17**
6.1	Complaints	17
6.2	Combining of Complaints	17
6.3	Investigation of Complaints	17
6.4	Orders by Review Officers	18
6.5	Hearings Before Tribunal	18
6.6	Orders of Tribunal	19
7.	**OFFENCES AND PENALTIES**	**21**
7.1	Offences and Penalties	21
8.	**ADMINISTRATION OF THE ACT**	**22**
8.1	Pay Equity Commission	22
8.2	Hearings Tribunal	22
8.3	Powers and Duties of Tribunal	23
8.4	Panels	23
8.5	Quorum	23
8.6	Decisions	23
8.7	Exclusive Jurisdiction	24
8.8	Testimony in Civil Proceedings	24
8.9	Parties to Proceedings	24
8.10	Notice	24
8.11	Representation	25
8.12	Pay Equity Office	25
8.13	Chief Administrative Officer	26
8.14	Annual Report	26
8.15	Designation of Review Officers	26
8.16	Duties of Review Officers	26
8.17	Powers of Review Officers	26
8.18	Entry to Dwellings	27
8.19	Warrants for Search and Entry	27
8.20	Admissibility of Copies	27
9.	**REGULATIONS**	**28**
10.	**APPENDIX**	**29**
11.	**BULLETIN SERIES**	**32**
12.	**MINISTRY OF MUNICIPAL AFFAIRS - FIELD SERVICES**	**36**

BACKGROUND

BACKGROUND

Approximately 40 percent of the 2.1 million women in the Ontario labour force are single, widowed or divorced and are the sole support of themselves and their families. Approximately 60 percent of these women are clustered in twenty out of five hundred occupations. Many of these jobs have become known as "women's work," a label that has come to imply less value and has resulted in low wage-setting.

This undervaluation of work performed traditionally by women has contributed to a 38 percent wage gap between the average earnings of men and women. While the wage gap is due to a variety of factors such as education, experience, hours worked and so on, about one quarter of the wage gap can be attributed to occupational segregation and to gender discrimination.

It is within this context that pay equity legislation was framed. We will now turn to some highlights of the Act.

HIGHLIGHTS OF THE PAY EQUITY ACT, 1987

What is Required of Municipal Employers?

Municipalities must develop pay equity plans and make wage adjustments. As of January 1, 1988, municipalities have two years to develop plans and a total of seven years from that date to achieve pay equity.

What is the Implementation Process?

The implementation of pay equity is a self-managed process requiring the participation of employers, employees and, where applicable, bargaining agents.

Employers (and bargaining agents, where applicable) will be required to review employees' salaries and identify any pay inequities in female-dominated job classes.

All employers in the municipal sector are included under the Act and will be required to develop pay equity plans and post them in the workplace.

A municipal employer's plan(s) will be considered approved if employees do not raise objections regarding the plans or, in the case of unionized employees, their bargaining agents agree to the plans.

Employees may lodge complaints with the Pay Equity Commission for the following reasons:

- the pay equity plan has not been administered according to its terms;
- the plan is no longer appropriate due to new circumstances in the workplace or there have been other contraventions of the legislation.

In **unionized workplaces**, bargaining agents will negotiate pay equity plans with the employer as a part of the collective bargaining process. Separate pay equity plans are required for each bargaining unit. If an agreement on a pay equity plan cannot be reached by the prescribed date under the legislation, the bargaining agent or the employer must notify the Pay Equity Commission.

Which Jobs are Included?

The Act applies to all full-time and permanent part-time employees in predominantly female jobs. It does not cover casual employees or students working during vacation breaks.

What is Involved in Job Comparisons?

The legislation requires comparisons to be made between jobs done predominantly by women and those done predominantly by men. To be eligible for comparison, a job class generally must be at least 60 per cent female or 70 per cent male-dominated.

Comparisons will be limited to an employer's own establishment. An establishment refers to all the employees of an employer situated in the same regional municipality, county or territorial district. Job comparisons will take place only within each employer's establishment, not between establishments. The legislation does allow for the expansion of this definition by an employer, or in a unionized setting by agreement between the employer and the bargaining agent.

In **unionized settings**, job comparisons shall be sought first within the bargaining unit. If no-male dominated job class is available for comparison, any male-dominated job class of comparable value within the establishment can be used.

Similarly, in non-union settings, job comparisons shall be made first among non-unionized employees. Once again, if there is no male-dominated job class, comparisons can be made within the entire establishment.

In establishments where more than one-male dominated job class is available, adjustments will be made to the level of the pay of the lowest paid male-dominated class of comparable value.

How is Job Value Determined?

Employers can use job evaluation methods of their choice to compare jobs. The methods chosen, however, must be free of gender discrimination, and the criteria must include skill, effort, responsibility and working conditions. Employers are not required to go to the market to determine value of job classes. Value is assigned relative to other positions in the establishment.

What are the Allowable Wage Differences?

Even though jobs have been found to be of equal or comparable value, certain differences in pay will be allowed. Employers must be prepared to justify that the following allowable differences apply, and that they are not gender-biased in application:

- Seniority;
- Temporary training assignments;
- Merit pay;
- Red-Circling;
- Skills shortages.

Pay Equity Adjustments

Employers may limit annual pay equity adjustments to 1 per cent of the previous year's payroll. Public sector employers, however, will have to complete adjustments within seven years following proclamation of the Act. In some public sector organizations, this may result in adjustments which exceed the 1 per cent annual ceiling.

Pay equity adjustments are required only for workers in female-dominated job categories. No employee's wages can be reduced in order to achieve pay equity.

Employees in the lowest paid job categories will receive their pay equity wage adjustments at a faster rate, in recognition of their greater economic needs.

Timetable for Implementation:

Implementation of wage adjustments in the public sector is as follows:

- Pay equity plans must be completed and posted by January 1, 1990 (two years after proclamation of the Act;
- Pay equity wage adjustments must begin by January 1, 1990;
- All pay equity adjustments must be completed by January 1, 1995 -- seven years after proclamation of the Act.

Pay Equity Commission

A Pay Equity Commission has been established to assist all parties in achieving pay equity in the workplace.

The Pay Equity Commission is comprised of the Pay Equity Office, whose mandate is to provide public education and complaint resolution; and the Pay Equity Hearings Tribunal mandated to provide an opportunity for an independent hearing in cases where agreement cannot be reached. Direct information can be obtained from the Commission at the following address:

Pay Equity Commission
150 Eglinton Avenue, East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8
(416) 481-4464 or 1-800-387-8813

These highlights have summarized some of the broad concepts of the pay equity legislation. We will now move on to specific details of the legislation as it applies to municipalities giving some examples of its application. However, it is recommended that the Act be read to gain a complete understanding of its requirements.

LEGISLATION

1. PAY EQUITY - GENERAL PROVISIONS

1.1 Purpose (subsection 4(1))

The purpose of the Pay Equity Act, 1987, is to eliminate gender discrimination from the wage setting process. The legislation comes into force on a date to be proclaimed by the Lieutenant Governor.

1.2 Definitions (section 1)

- "Bargaining agent" means a trade union as defined in the Labour Relations Act that has the status of exclusive bargaining agent for any bargaining unit or units in an establishment. The term includes an organization representing employees to whom the Pay Equity Act, 1987 applies where the organization has exclusive bargaining rights for such employees;

- "Collective agreement" means an agreement in writing between an employer and a bargaining agent covering terms and conditions of employment;

- "Commission" means the Pay Equity Commission of Ontario established by the Pay Equity Act, 1987;

- "Compensation" means all payments and benefits paid or provided to or for the benefit of a person who performs functions that entitle the person to be paid a fixed or ascertainable amount;

- "Effective date" means the day the Pay Equity Act, 1987 comes into force;

- "Employee" does not include a student employed for his or her vacation period;

- "Establishment" means all of the employees of an employer employed in a geographic division or in such geographic divisions as are agreed upon under section 14 (establishments with bargaining units) or decided upon under section 15 (establishments without bargaining units) of the Act;

- "Female job class" means, except where there has been a decision that a job class is a male job class as described in clause (b) of the definition of "male job class",

(a) a job class in which 60 per cent or more of the members are female,

(b) a job class that a review officer or the Hearings Tribunal decides is a female job class or a job class that the employer (with the agreement of the bargaining agent, if any, for the employees of the employer) decides is a female job class;

. "Geographic division" means,

(a) a county, territorial district or regional municipality described in the Territorial Division Act,

(b) The Municipality of Metropolitan Toronto,

and for the purposes of the Pay Equity Act, 1987, the Territorial District of Sudbury and The Regional Municipality of Sudbury shall be considered to be one geographic division;

. "Hearings Tribunal" means the Pay Equity Hearings Tribunal established by the Pay Equity Act, 1987;

. "Job class" means those positions in an establishment that have similar duties and responsibilities and require similar qualifications, are filled by similar recruiting procedures and have the same compensation schedule, salary grade or range of salary rates;

. "Job rate" means the highest rate of compensation for a job class;

. "Male job class" means, except where there has been a decision that a job class is a female job class as described in clause (b) of the definition of "female job class",

(a) a job class in which 70 per cent or more of the members are male, or

(b) a job class that a review officer or the Hearings Tribunal decides is a male job class or a job class that the employer, with the agreement of the bargaining agent, if any, for the employees of the employer, decides is a male job class;

. "Minister" means the Minister of Labour;

. "Pay equity plan" means a document as described in section 13 of the Act;

- "Private sector" means all of the employers who are not in the public sector;

- "Public sector" means all of the employers who are referred to in the Schedule to the Act (Includes all municipalities and local boards);

- "Regulations" means the regulations made under the Act;

- "Review officer" means a person designated as a review officer under subsection 34(1) of the Act.

1.3 **Pay Equity Required (section 7)**

The Act requires every employer to establish and maintain compensation practices that provide for pay equity in every establishment of the employer. The concept of pay equity bases compensation on the value of the work performed, regardless of gender. Under the legislation, an employer or bargaining agent must not bargain for or agree to compensation practices that would contravene this requirement.

1.4 **Applicability (subsections 1(1),3(1),Schedule, subsection 1(b))**

The Act applies to all employers and employees in the public sector and to employee bargaining agents, where applicable. A student employed during vacation periods is not considered to be an employee. **(Subsections 1(1),3(1)).**

All municipalities and local boards, as defined by the Municipal Affairs Act, are included in the "public sector" as well as authorities, boards, commissions, corporations, offices or organizations whose members or officers are appointed or chosen by or under the authority of the municipal council. **(Schedule, subsection 1(b)).**

An excerpt from the list of agencies included in the public sector is set out in the Schedule which forms an appendix to this publication.

1.5 **Establishment (subsections 1(1),14(3),15(2))**

An establishment consists of all of the employees of an employer who are employed in one geographic division. **(Subsection 1(1)).**

The employer and the bargaining agent may agree, however, as part of the negotiation process and for purposes of the pay equity plan, that the establishment of the employer includes two or more geographic divisions. **(Subsection 14(3)).**

If there is no bargaining unit involved, the employer may decide that for purposes of the pay equity plan the establishment includes two or more geographic divisions. **(Subsection 15(2)).**

1.6 Combined establishments **(subsections 2(2),(3))**

Two or more municipal employers in the same county, district or region, together with the employee bargaining agent or agents, if any, may agree that all employees constitute a single establishment and that the employers shall be considered to be a single employer. Where there is no bargaining agent involved, the employees and the employers may agree to a similar arrangement. **(Subsection 2(2)).**

Each municipality, however, is responsible for implementing and maintaining the pay equity plan for its own employees. **(Subsection 2(3)).**

Where it is appropriate and practical, smaller municipalities within a county, for example, might benefit from this kind of arrangement as the administration and costs of developing and preparing the necessary pay equity plans could be shared among all of the municipalities.

1.7 Intimidation prohibited **(subsection 9(2))**

No employer, employee or bargaining agent, or anyone acting on behalf of an employer, employee or bargaining agent shall intimidate, coerce or penalize, or discriminate against a person who,

(a) participates, or may participate, in a proceeding under the Act;

(b) makes, or may make, a disclosure required in a proceeding under the Act;

(c) exercises, or may exercise, any right under the Act; or

(d) acts, or may act, in compliance with or seeks enforcement of the Act, regulations or an order.

2. IMPLEMENTATION: PUBLIC SECTOR

2.1 Identification of gender discrimination (subsection 4(2))

Employers must identify any areas where discrimination in compensation is occurring in the work place. This is accomplished by comparing the job classes (within the establishment) occupied mainly by women with those job classes occupied mainly by men, both in terms of compensation and the value of work performed.

2.2 Value determination (subsections 5(1),(2))

The value of work is determined by a composite of the following factors:

- skill (e.g. education, experience, special abilities);
- effort (e.g. physical and mental requirements of the job);
- responsibility normally required to perform the work (e.g. decision-making, responsibility for people, machinery or budgets); and
- working conditions (i.e. physical aspects such as dirt, noise, risk; and mental factors such as stress, isolation, extended periods of concentration, constant interruptions.)

If special accommodation has been made to meet the needs of an employee (e.g. a special work area for a disabled employee) for the purpose of complying with the Human Rights Code, 1981, this should not be taken into account in determining the value of the work performed. **(Subsection 5(2)).**

2.3 Comparison of job classes (subsections 1(1),1(5),4(2),section 12)

Every employer is required to determine whether pay equity exists for each female job class as defined in section 1 of the Act. This determination is made by comparing the female job classes in each establishment with male job classes (also defined in section 1) in the same establishment, using a comparison system that is free of bias based on gender. **(Subsection 4(2)).** Job comparisons can only take place within each employer's establishment-- not between establishments. **(Section 12).**

Employers may use comparison systems that already exist or develop a new system more appropriate to their needs. The method or methods chosen, however, must assess skill, effort, responsibility, and working conditions and must be free from gender bias.

The most common methods of evaluating and comparing jobs are:

- ranking (where jobs are listed according to their value to the organization);
- job classification or grade description (where the value of a classification or salary grade is determined for benchmark jobs -- remaining jobs are then slotted into each appropriate classification);
- factor comparison (where factors of skill, effort, responsibility, and working conditions are compared for each job using benchmarks -- other jobs are slotted in based on each factor);
- point factor method (where, within each factor, different levels are described and points assigned to each level. The points determined for each factor are totalled to provide the point value for the job.)

In determining whether a job class is a female job class or a male job class, consideration must be given to the historical or traditional incumbency of the job class and gender stereotypes of fields of work (e.g. positions of secretaries and receptionists are historically recognized as female jobs, while engineers and electricians are commonly considered to be male jobs) and such other criteria as may be prescribed by the regulations.

A job class may consist of only one position if it is unique in the establishment because its duties, responsibilities, qualifications, recruiting procedures or compensation schedule, salary grade or range of salary rates are different from any other position in the establishment.

2.4 Pay Equity Plans (section 13)

Documents known as pay equity plans must be prepared by the employer and must provide for pay equity for female job classes in each establishment. The plan must:

- identify the establishment to which it applies; and
- identify all the job classes which formed the basis of the comparisons required to be made under section 12.

Where both male and female job classes exist in an establishment, the pay equity plan must:

- describe the method of comparison that was used (i.e. ranking, job classification based on benchmark jobs, factor comparison using benchmarks, point factor);
- set out the results of the comparisons (groupings of male and female job classes of similar value);
- identify all positions and job classes in which differences in compensation are permitted (i.e. positions excluded from pay equity plans) and give reasons why these positions and job classes are excluded (e.g. formal seniority system, temporary training, red circling, skills shortage, formal merit system);
- describe how compensation will be adjusted to achieve pay equity for those female job classes for which pay equity does not exist;
- set out the date on which the first adjustments in compensation will be made **(this must be no later than the second anniversary of the effective date of the legislation)**.

2.5 Plans for establishments with bargaining units (subsections 14(1),(2))

Where employees are represented by one or more bargaining agents, a pay equity plan must be prepared for each bargaining unit. **(Subsection 14(1))**.

The employer and the bargaining agent must negotiate in good faith and endeavour to agree on:

- the gender-neutral comparison system used; and
- a pay equity plan for the bargaining unit **(Subsection 14(2)**.

2.6 Plans for employees who do not belong to bargaining units (subsection 14(8))

The employer must prepare a separate pay equity plan for employees of the establishment who are not part of the bargaining unit. This plan is not affected by any agreement between an employer and a bargaining agent for a plan that is within a bargaining unit.

2.7 Plans for establishments without bargaining units (subsection 15(1))

Where there is no employee represented by a bargaining agent, the employer must prepare a pay equity plan for all of the employees in the establishment.

2.8 Posting of Pay Equity Plans (subsections 1(2),(3), section 10)

The Act requires that pay equity plans be posted in prominant areas in each work place so that they may be read by all of the employees. (Subsections 1(2),(3)).

A mandatory date has been set for the posting of pay equity plans. For municipal employers, the mandatory date is the second anniversary of the effective date of the legislation (January 1, 1990).

A copy of every pay equity plan that is posted in the work place must be provided to the bargaining agent that represents the employees affected by the document. (Subsection 1(3)(a)). Similarly, if a plan affects an employee who is not represented by a bargaining agent, the employer must provide a copy of the document to such employee if requested to do so. (Subsection 1(3)(b)).

2.9 Approved Pay Equity Plan (Subsections 14(4),(5),13(9),(10))

Once a pay equity plan has been agreed to by an employer and a bargaining agent and has been posted in the work place, it is deemed to have been approved by the Pay Equity Commission. On the day provided for in the plan, the employer must make the first adjustments in compensation that are required to achieve pay equity. (Subsections 14(4),(5)).

A pay equity plan is deemed to have been approved by the Commission if no objections are received and, where applicable, if the plan has been agreed to by an employer and a bargaining agent. (Subsection 14(5)).

An approved pay equity plan is binding on the employer, the employees to whom the plan applies, and the employee bargaining agents, if any. (Subsection 13(9)).

An approved pay equity plan prevails over all relevant collective agreements, and the adjustments to rates of compensation required by the plan are deemed to be incorporated into and form part of the relevant collective agreements. (Subsection 13(10)).

2.10 Failure to agree (subsections 14(6),(7))

If an employer and a bargaining agent fail to agree on a pay equity plan by the required posting date, the employer must immediately notify the Commission. **(Subsection 14(6))**.

The bargaining agent may also notify the Commission of failure to agree on a pay equity plan by the mandatory posting date. **(Subsection 14(7))**.

Where no bargaining agent is involved, the employer must notify the Pay Equity Commission if the employer and non-unionized employees fail to agree on a pay equity plan.

2.11 Compensation and adjustments (subsections 9(1),(3),13(2)(e)(i),(3),(4),(5),(6),(7),(8))

Under the legislation, an employer cannot reduce the compensation payable to any employee or reduce the rate of compensation for any position for the purpose of achieving pay equity. **(Subsection 9(1))**.

Municipalities are required to make the first adjustment in compensation to achieve pay equity no later than the second anniversary of the effective date of the legislation. **(Subsection 13(2)(e)(i)(4))**. If further adjustments are required, they must be made during the twelve-month period following each anniversary of the first adjustment. **(Subsection 13(5))**.

The legislation requires employers to increase the compensation of the lowest paid female job class(es) more quickly than for other female job classes entitled to receive pay equity adjustments. **(Subsection 13(3))**.

The annual pay equity adjustments must be at least 1% of the previous year's payroll. For purposes of section 13 of the Act, "payroll" means the total of all wages and salaries payable to the employees. **(Subsection 13(8))**.

Public sector employers must complete adjustments within seven years following proclamation of the Act. **(Subsections 13(6),(7))**. If the amount required to achieve pay equity exceeds 5% of the municipality's payroll, this could result in some annual pay equity adjustments exceeding the 1% requirement.

If the amount required to achieve pay equity is less than 1% of the previous year's payroll, the full amount must be paid within one year from the date of the posting of the plan. **(Subsection 13(4)(b),(13(5)(b)).**

Where adjustments are made to a female job class, all positions and pay levels in that job class (male and female) must receive the same adjustment. **(Subsection 9(3)).**

2.12 Exclusions **(section 8)**

Differences in compensation between a female job class and a male job class are allowed if the employer is able to show that the difference is the result of:

- a formal seniority system that does not discriminate on the basis of gender (e.g. years of service);
- a temporary employee training or development assignment that is equally available to male and female employees and leads to career advancement for those involved in the program;
- a merit compensation plan that is based on formal performance ratings, that has been brought to the attention of employees, and that does not discriminate on the basis of gender;
- "red circling" where, based on a gender-neutral re-evaluation process, the value of a position has been down-graded, compensation of the incumbent has been frozen, or increases have been curtailed until the compensation for the down-graded position is equivalent to or greater than the compensation payable to the incumbent; or
- a skills shortage causing a temporary inflation in compensation, making it difficult for an employer to recruit employees with the requisite skills for positions in the job class.

A position that is designated as one providing employment on a casual basis may be excluded in determining whether a job class is a female job class or a male job class. Such a position need not be included in compensation adjustments under a pay equity plan. A casual position is one that is not required on a regular or continuing basis (e.g. temporary employment to cover off vacation, sick-leave periods, etc.)

Part-time positions are covered by the legislation and include positions where:

- the work is performed for one-third or more of the normal work period that applies to a similar full-time position;
- the work is performed on a seasonal basis in the same position for the same employer (e.g. a special recreational program); or
- the work is performed on a regular and continuing basis even though it may be for less than one-third of the normal work period that applies to a similar full-time position (e.g. lifeguard, recreation programs)

3. ACHIEVEMENT OF PAY EQUITY

3.1 Achievement of Pay Equity (section 6)

Pay equity is achieved in the establishment when the job rate (the highest rate of compensation for a job class) for the female job class that is the subject of comparison is at least equal to the job rate for a male job class where the work performed in the two job classes is of equal or comparable value. **(Subsection 6(1))**.

Comparisons of job classes inside a bargaining unit must be made between job classes in the bargaining unit. For job classes outside the bargaining unit, comparisons must be made between job classes that are outside any bargaining unit. **(Subsection 6(4))**.

If no male job class is found (i.e. within a bargaining unit or among non-unionized employees) in which the work performed is of equal or comparable value to that of the female job class that is the subject of comparison, then the female job class must be compared to male job classes throughout the establishment.

If more than one comparison is possible between a female job class in an establishment and male job classes in the same establishment, pay equity is achieved when the job rate for the female job class is at least equal to the job rate for the male job class

(a) with the lowest job rate (i.e. lowest maximum job rate) if the work performed in both job classes is of equal or comparable value; or

(b) with the highest job rate, if the work performed in the male job class is of less value. **(Subsection 6(3))**.

Where there is no male job class of comparable value with which to make a comparison, pay equity is achieved when the job rate for the female job class is at least equal to the job rate of a male job class that, at the time the comparison was made, had a higher job rate but the work performed was valued lower than the female job class. **(Subsection 6(2))**.

An employer may treat job classes that are arranged in a group of jobs as one female job class if 60% or more of the employees in the group are female. **(Subsection 6(6))**.

"Group of jobs" is a series of job classes that bear a relationship to each other because of the nature of the work required to perform the work of each job class in the series and that are organized in successive levels. If, for example, a municipality has different secretarial levels -- 1, 2, 3, 4 -- then these secretarial job classes can be treated as one job class. **(Subsection 6(10)).**

Where a review officer or the Pay Equity Commission decides that a group of jobs should be treated as one female job class then the employer must do so. **(Subsection 6(7)).**

With the agreement of the bargaining agent, if any, an employer may decide to treat job classes that are arranged in a group of jobs as one female job class. **(Subsection 6(8)).**

Where a group of jobs is being treated as a female job class, the job rate of the individual job class within the group that has the greatest number of employees is the job rate for the group. The value of the work performed by that individual job class is the value of the work performed by the group. **(Subsection 6(9)).**

4 REVIEW PROCEDURES

4.1 Employee review (non-union employees) (subsections 15(4),(5),(6))

Employees who do not belong to a bargaining unit and to whom a pay equity plan applies have a period of 90 days after the mandatory posting date in which to review the plan and submit comments to the employer. If, as a result of the comments that have been received during the review period, the employer is of the opinion that the plan should be changed, he/she may do so. (Subsections 15(4),(5)).

The employer must (not later than seven days after the end of the review period) post a notice in the work place stating whether the pay equity plan has been amended (subsection 15(6)). If the plan has been changed, a copy of the amended plan must also be posted and the changes must be indicated clearly. (Subsection 15(6)).

4.2 Objections (subsections 15(7),(8))

Following the posting of a notice under subsection 15(6), any non-union employee or group of employees to whom the pay equity plan applies (whether amended or not), may file an objection with the Commission. The notice of objection must be filed within 30 days of the posting of the notice. An objection may be filed with the Commission whether or not the employee, or group of employees, has submitted comments to the employer in respect of the plan. (Subsection 15(7)).

If no objections are filed with the Commission, the plan is deemed to have been approved by The Commission. (Subsection 15(8)).

5. INVESTIGATION BY REVIEW OFFICER

5.1 Investigation by review officer (subsection 16(1))

Where an employer or a bargaining agent advises the Pay Equity Commission that it has not been possible to reach an agreement on a pay equity plan or if the Commission receives a notice of objection to a pay equity plan, a review officer is assigned to investigate the matter and must try to effect a settlement.

5.2 Orders by review officer (subsection 16(2))

If the review officer is unable to effect a settlement on a pay equity plan, he or she must, by order, decide all of the outstanding matters.

5.3 Posting of plan (subsection 16(3))

Where the review officer effects a settlement or makes an order, the employer is required to post immediately a copy of the pay equity plan reflecting the settlement or order.

5.4 Objections (subsection 16(4))

Where a pay equity plan has been posted under subsection 16(3), objections to the plan may be filed with the Commission within thirty days of the posting as follows:

1. If the plan relates to a bargaining unit, objections may be filed only if the review officer has made an order under subsection 16(2) and only the employer or the bargaining agent for the bargaining unit may file objections.

2. If the plan does not relate to a bargaining unit and if the review officer has effected a settlement with the agreement of the person who filed the objection, only an employee or group of employees to whom the plan applies, other than the objector, may file an objection.

3. If the plan does not relate to a bargaining unit and a review officer has made an order, the employer or any employee or group of employees to whom the plan applies may file an objection.

5.5 Deemed approval and first adjustments (subsections 16(5),(6))

Where a settlement has been effected by a review officer for a pay equity plan affecting a bargaining unit or where no objection has been filed, the plan is deemed to have been approved by the Commission. (Subsection 16(5)).

The employer must make the first adjustments in compensation on the day provided for in the plan. Where the adjustments are made after that date, the employer must make the adjustments retroactive to the day provided for in the plan. (Subsections 16(5),(6)).

5.6 Hearings Tribunal (subsections 17(1),(2),(3))

Where a notice of objection under subsection 16(4) is received, a hearing must be held by the Hearings Tribunal. In its decision, the Tribunal must settle the pay equity plan to which the objection relates. (Subsection 17(1)).

Immediately after receiving the decision of the Hearings Tribunal, the employer must post a copy of the decision in the work place and, on the day provided for in the plan, must make the first adjustments in compensation required to achieve pay equity. (Subsection 17(2)).

Where compensation adjustments are made after the day provided for in a pay equity plan, the employer must make the adjustments retroactive to that date. (Subsection 17(3)).

6 ENFORCEMENT

6.1 Complaints (section 22)

Complaints may be filed with the Pay Equity Commission complaining that the Act, regulations, or an order of the Commission have been contravened. Any employer, employee or group of employees, or bargaining agent representing an employee or group of employees may file complaints. **(Subsection 22(1)).**

Complaints may also be filed with the Commission in respect of a pay equity plan that is not being implemented in accordance with its terms or where, because of changed circumstances in the establishment, the plan is no longer appropriate for the female job class to which the employee or group of employees belongs. **(Subsection 22(2)).**

6.2 Combining of complaints (subsection 22(3))

The Hearings Tribunal may combine two or more complaints and deal with them in one proceeding if the complaints:

- are made against the same party and bring into question the same or a similar issue; or
- have questions of law or fact in common.

6.3 Investigation of complaints (subsections 23(1),(2),(3),(4))

When the Pay Equity Commission receives a complaint, a review officer will investigate the complaint and try to effect a settlement. If a settlement cannot be reached, the review officer must notify the parties and the Hearings Tribunal as soon as it has been determined that a settlement is not possible. **(Subsections 23(1),(2)).**

A review officer may decide that a complaint should not be considered if, in the opinion of the review officer, the matter is trivial, frivolous, vexatious, or made in bad faith or if it does not fall within the jurisdiction of the Commission. In this case, the review officer must notify the complainant of the decision not to deal with the complaint and the complainant may then request a hearing before the Hearings Tribunal. **(Subsections 23(3),(4)).**

6.4 Orders by review officers (subsections 24(1),(2),(3),(4),(5))

If, in the opinion of a review officer, a pay equity plan is not being prepared or is not being implemented according to its terms or contravenes the provisions of subsections 7(1) and (2) requiring that compensation practices be established and maintained to provide for pay equity in the establishment, the review officer may order the employer and the bargaining agent, if any, to take such steps as are necessary to prepare, amend or implement the plan. The appropriate steps to be taken will be set out in the order. **(Subsections 24(1),(2),(3)).**

The order of a review officer may provide for a mandatory posting date that is later than the one provided in section 10 of the Act. **(Subsection 24(4)).**

Where an order of the review officer is not complied with, the review officer may refer the matter to the Hearings Tribunal. **(Subsection 24(5)).**

6.5 Hearings before Tribunal (subsections 24(6),25(1))

The Hearings Tribunal shall hold a hearing if:

- a review officer is unable to effect a settlement of a complaint and if an order has not been made under subsection 24(3) requiring the employer and the bargaining agent, if any, to take the necessary action to comply with the legislation;
- a request for hearing is received by the Tribunal regarding the decision or order of a review officer; or
- the matter has been referred to the Tribunal by a review officer under subsection 24(5)). **(Subsection 25(1)).**

6.6 Orders of Tribunal (subsections 25(2),(3),(4),(5),(6))

The Hearings Tribunal must decide the matter before it and may issue orders providing:

- that a review officer may retain the services of such experts as he/she considers necessary to prepare a pay equity plan **(Subsection 25(3))**

- where an employer or a bargaining agent has failed to comply with the provisions of the Act requiring implementation of pay equity plans, that a review officer prepare a pay equity plan for the establishment and that the employer and the bargaining agent, if any, or either of them, pay all of the costs of preparing the plan **(Clause 25(2)(a))**

- where an employer has contravened the provisions of subsection 9(2) by dismissing, suspending or otherwise penalizing an employee for participating in a proceeding under the Act, making a disclosure required in such a proceeding, exercising any right under the Act, or acting in compliance with the Act, regulations, or an order, that the employer reinstate the employee, restore the employee's compensation to the same level as it was before the contravention, and pay the employee the amount of all compensation lost because of the contravention **(Clause 25(2)(b))**

- where an employer has contravened subsection 9(1) by reducing compensation of the employee(s), that the employer adjust the compensation of all of the employees affected to the rate to which they would have been entitled if the reduction had not taken place and pay compensation equal to the amount lost because of the reduction **(Clause 25(2((c))**

- that the orders of review officers be confirmed, varied or revoked **(Clause 25(2)(d))**

- where the employer has not established pay equity compensation practices as required by subsection 7(1), that adjustments in compensation be made for the female job class that is the subject of the complaint or reference **(Clause 25(2)(e))**

- that the pay equity plan be revised where the Hearings Tribunal finds that the plan is not appropriate for the female job class affected because of changed circumstances in the establishment **(Clause 25(2)(f))**

- that a party to a proceeding take such action or refrain from such action as, in the opinion of the Tribunal is required in the circumstances **(Subsection 25(2)(g))**

The order of the Hearings Tribunal may provide for a later mandatory posting date than that required under section 10. It may also provide that the review officer shall perform the duties of the employer and the bargaining agent, if any. **(Clauses 25(4)(a),(c)).**

An order of the Tribunal, however, shall not provide for a compensation adjustment date that is different from the first adjustment date set out in the Act. As mentioned previously, this date has been established as the second anniversary of the effective date of the legislation. **(Clause 25(4)(b)).**

When a plan has been posted in the work place by a review officer, the employer, the bargaining agent, if any, or any employee or group of employees to whom the plan applies (if the plan does not relate to a bargaining unit) may file an objection with the Tribunal. The Tribunal will hear objections in the same way as those received under section 17 of the Act. **(Clause 25(4)(d),(e)).**

Where an employer has contravened subsection 7(1) of the Act by not establishing compensation practices that provide for pay equity in the establishment, an order of the Hearings Tribunal may be made retroactive to the day that the contravention took place. The order may provide that adjustments in compensation be made retroactive as well. **(Subsections 25(5),(6)).**

7. OFFENCES AND PENALTIES

7.1 Offences and Penalties (section 26)

Every person who contravenes or fails to comply with the provisions of subsection 9(2) by intimidating someone for participating in a complaint proceeding under the Act or obstructs or interferes with a review officer in the execution of his/her duties (subsection 35(5)) or contravenes an order of the Hearings Tribunal is guilty of an offence. On conviction, an individual is liable to a fine of not more than $2,000. In any other case, a fine of not more than $25,000 can be imposed. **(Subsection 26(1))**.

If a corporation or a bargaining agent contravenes or fails to comply with the provisions of subsections 9(2) or 35(5) or an order of the Hearings Tribunal, every officer, official or agent of such corporation or bargaining agent who authorizes, permits or acquiesces in the contravention is a party to the offence and, on conviction, is liable to the penalty provided whether or not the corporation or bargaining agent has been prosecuted or convicted. **(Subsection 26(2))**.

A prosecution for an offence under the Act may be instituted against a bargaining agent in its own name. **(Subsection 26(3))**.

Any employer, employee, or bargaining agent affected by a contravention of subsection 9(2) or subsection 35(5), may initiate prosecution proceedings. However, the written consent of the Hearings Tribunal must first be obtained to institute prosecution for an offence under the Act. **(Subsection 26(4))**.

8. ADMINISTRATION OF THE ACT

8.1 Pay Equity Commission (subsections 27(1),(2),(3),(4))

A Pay Equity Commission will be established to administer the Act and will consist of the Pay Equity Hearings Tribunal and the Pay Equity Office. **(Subsections 27(1),(2)).**

Employees may be appointed under the Public Service Act to serve in the Pay Equity Office and the Commission, if appropriate, can use the services and facilities of a ministry, board, commission or agency of the Ontario Government. **(Subsection 27(3),(4)).**

8.2 Hearings Tribunal (subsections 28(1),(2),(3),(4))

The Hearings Tribunal is composed of a presiding officer, one or more deputy presiding officers, and as many other members equally representing employers and employees as the Lieutenant Governor in Council considers proper. All of the members of the Hearings Tribunal will be appointed by the Lieutenant Governor in Council. **(Subsection 28(1)).**

The Lieutenant Governor in Council must designate one of the deputy presiding officers to be alternate presiding officer. That person will have all of the powers of the presiding officer when the latter is absent or unable to act. **(Subsection 28(2)).**

Those members of the Hearings Tribunal who are not Crown employees will be remunerated an amount to be determined by the Lieutenant Governor in Council and, subject to approval, will be paid any reasonable expenses incurred by them in the course of their duties. **(Subsection 28(3)).**

If a member of the Tribunal resigns from office, the member may continue to carry out and complete those duties or responsibilities that were assigned to him/her as a member of the Tribunal and that remained uncompleted at the time the resignation took effect. In this situation, the member may also exercise any of the powers delegated by the legislation concerning any matter that the member participated in while a member of the Tribunal. **(Subsection 28(4)).**

8.3 Powers and duties of Tribunal (subsections 29(1),(2))

The Hearings Tribunal has authority to exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed on it by the legislation or regulations. Without limiting the generality of this subsection, the Tribunal may:

- decide that any job class is a female job class or a male job class;
- make rules for the conduct and management of its affairs and for the practice and procedure to be observed in matters before it; and
- require that any person seeking a determination shall give written notice, in such form and manner and to such persons as the Hearings Tribunal specifies.

8.4 Panels (subsection 29(3))

The presiding officer may establish panels of the Tribunal. Two or more panels may sit simultaneously as long as there is a quorum of the Hearings Tribunal present on each.

8.5 Quorum (subsection 29(4))

A quorum consists of:

- the presiding officer or a deputy presiding officer
- one member representative of the employer
- one member representative of the employee(s)

A quorum is sufficient for the exercise of all the jurisdiction and powers of the Hearings Tribunal.

8.6 Decisions (subsection 29(5))

The decision of the majority of those members present and constituting a quorum is the decision of the Tribunal. If there is not a majority, the decision of the presiding officer or the deputy presiding officer governs.

8.7 Exclusive jurisdiction (section 30)

The Hearings Tribunal has exclusive jurisdiction to exercise the powers conferred upon it by or under the Act and to determine all questions of fact or law that arise in any matter before it. The action or decision of the Hearings Tribunal is final and conclusive for all purposes.

If it considers it advisable to do so, the Tribunal may, at any time, reconsider a decision or order made by it and vary or revoke it.

8.8 Testimony in civil proceedings (section 31)

Except with the consent of the Hearings Tribunal, no member of the Hearings Tribunal, employee of the Commission, or person whose services have been contracted for by the Commission is required to testify in any civil proceeding, in any proceeding before the Tribunal, or in any proceeding before any other tribunal with respect to information obtained in the discharge of their duties or while acting within the scope of their employment under the Act.

8.9 Parties to proceedings (section 32(1))

Where the Hearings Tribunal holds a hearing or where a review officer investigates an objection or complaint, the parties to the proceedings are:

- the employer;
- the objector or complainant; and
- the bargaining agent (if the pay equity plan relates to a bargaining unit) or the employees affected by the plan (if the plan does not relate to a bargaining unit).

8.10 Notice (subsection 32(2))

Where the Tribunal or a review officer requires that a notice be given to employees, the employer must post the notice in the work place. When posted, notice shall be deemed to have been sufficiently given to all employees.

8.11 Representation (subsections 32(3),(4),(5))

An employee or a group of employees may appoint a person or organization to act as the agent of the employee or group of employees before the Hearings Tribunal or before a review officer. **(Subsection 32(3))**

If an employee or group of employees wishes to remain anonymous and informs the Hearings Tribunal in writing of this fact, the agent of the employee or group of employees will be the party to the proceedings before the Tribunal or review officer **and not the employee or group of employees**. In this situation, the agent (in the agent's name) may take all actions that an employee may take under the Act, including filing objections and complaints. **(Subsections 32(4),(5))**.

8.12 Pay Equity Office (section 33)

The Pay Equity Office is responsible for enforcement of the Act and orders of the Hearings Tribunal. Section 33 of the Act provides that the Pay Equity Office

- may conduct research and produce papers on any aspect of pay equity and related subjects and make recommendations to the Minister;
- may conduct public education programs and provide information on any aspect of pay equity and related subjects
- shall provide support services to the Hearings Tribunal
- shall conduct such studies as required by the Minister and make reports and recommendations in relation thereto; and

The Pay Equity Office must also conduct a study of systemic gender discrimination in compensation for work performed (i.e. the unintentional use of discrimination in pay and employment equity practices and procedures). The study will concentrate on sectors of the economy where employment has traditionally been predominantly female and will look at female job classes in establishments that have no appropriate male job classes for the purpose of comparison under section 5 of the Act. The Pay Equity Office is required to make reports and recommendations to the Minister, within one year of the effective date of the legislation, to redress or rectify systemic gender discrimination in those areas where it is taking place.

8.13 **Chief Administrative Officer (subsection 33(3))**

A chief administrative officer of the Pay Equity Commission will be appointed by the Lieutenant Governor in Council. The chief administrative officer will also be head of the Pay Equity Office.

8.14 **Annual Report (subsection 33(5))**

The Pay Equity Office is required to make an annual report to the Minister not later than March 31 in each year, on the activities and affairs of the Pay Equity Commission.

8.15 **Designation of Review Officers (subsection 34(1))**

The head of the Pay Equity Office is required to designate one or more employees of the Office to be review officers.

8.16 **Duties of Review Officers (subsection 34(2))**

Review officers have responsibility for monitoring the preparation and implementation of pay equity plans, investigating objections and complaints filed with the Commission, attempting to effect settlements, and taking such other action as is set out in the Act or in an order of the Hearings Tribunal.

8.17 **Powers of Review Officers (subsection 34(3))**

For the purpose of carrying out his/her duties, a review officer may:

- enter any place at any reasonable time;
- request the production for inspection of any relevant documents or things;
- upon giving a receipt therefor, remove documents or things for the purpose of making copies or extracts and return them promptly to the person who produced them;
- question a person on matters that are, or may be, relevant to the carrying out of the duties, subject to the person's right to have counsel or some other representative present during the examination; and
- provide in an order that any job class is a female job class or a male job class.

The Statutory Powers Procedure Act does not apply to a review officer and he/she is not required to hold a hearing before making an order authorized under the Act.

8.18 **Entry to dwellings** (subsection 35(1))

A review officer shall not exercise a power of entry conferred by the Act to enter a dwelling place without the consent of the occupier, except under the authority of a warrant.

8.19 **Warrants for search and entry** (subsections 35(2),(3),(4),(5))

A justice of the peace may issue a warrant authorizing a review officer to search premises for documents or things and to remove them for the purpose of making copies or extracts. (Subsection 35(2),(3)).

Before issuing a warrant for search, the justice must be satisfied, on evidence upon oath, that there is reasonable ground to believe that documents or things are located on the premises that will afford evidence relevant to the carrying out of the review officer's duties. (Subsection 35(2)).

A warrant issued under section 35 must specify the hours and days during which it may be executed and name the date on which it expires (not later than fifteen days after the warrant has been issued). (Subsection 35(4)).

No person shall hinder, obstruct or interfere with a review officer in the execution of a warrant or otherwise impede a review officer in carrying out his/her duties. (Subsection 35(5)).

8.20 **Admissibility of copies** (subsection 35(7))

Copies of, or extracts from, documents and things removed from premises by authority of the Act and duly certified by the person making them, are admissible in evidence to the same extent, and with the same evidentiary value, as the documents or things of which they are copies or extracts.

9. REGULATIONS

9.1 Regulations (section 36)

The Pay Equity Act, 1987, provides that the Lieutenant Governor in Council may make regulations:

- prescribing forms and notices and providing for their use;

- prescribing methods for determining the historical incumbency of a job class;

- prescribing criteria to be taken into account in deciding whether a job class is a female job class or a male job class;

- prescribing the method of valuing any form of compensation;

- prescribing criteria to be taken into account in determining whether work performed in two job classes is of equal or comparable value;

- prescribing criteria to be taken into account in deciding whether or not a difference in compensation between a female job class and a male job class is one that is permitted by subsection 8(1) or (2);

- permitting the Hearings Tribunal, on the application of an employer and in accordance with such criteria as may be prescribed in the regulations, to change the mandatory posting date, change the dates for adjustments in compensation, and vary the minimum compensation adjustments, subject to certain conditions;

- adding a person or class of person, an agency, authority, board, commission, corporation or organization to the Appendix to the Schedule and providing that the mandatory posting date for the person, agency, authority, etc. so added shall be the date set out in the regulations.

APPENDIX

Excerpt from list of agencies included in the public sector as set out in the Schedule to the Pay Equity Act, 1987

The following excerpts are taken from the schedule and apply to the municipal sector:

(a) the corporation of every municipality in Ontario, every local board as defined by the Municipal Affairs Act, and every authority, board, commission, corporation, office or organization of persons whose members or officers are appointed or chosen by or under the authority of the council of the corporation of a municipality in Ontario;

(b) every board as defined in the Education Act, and every college, university or post-secondary school educational institution in Ontario the majority of the capital or annual operating funds of which are received from the Crown;

(c) every hospital listed in the Schedule to Regulation 863 of Revised Regulations of Ontario, 1980 made under the Public Hospitals Act, every private hospital operated under the authority of a licence issued under the Private Hospitals Act, every hospital established or approved by the Lieutenant Governor in Council as a community psychiatric hospital under the Community Psychiatric Hospitals Act and every sanitarium licensed by the Lieutenant Governor in Council under the Private Sanitaria Act;

(d) every board of health under the Health Promotion and Protection Act, 1983, and every board of health under an Act of the Legislature that establishes or continues a regional municipality;

(e) any authority, board, commission, corporation, office, person or organization of persons, or any class of authorities, boards, commissions, corporations, offices, persons or organizations of persons, set out in the Appendix to the Schedule or added to the Appendix by the regulations made under the Pay Equity Act, 1987.

APPENDIX (Contd.)

For purposes of the Schedule, "municipality" includes a metropolitan, regional or district municipality and the County of Oxford.

Ministry of Community and Social Services

Any authority, board, commission, corporation, office, person or organization of persons which operates or provides:

- homes for the aged operating under the Homes for the Aged and Rest Homes Act;
- counselling services and staff training purchased by municipalities under the General Welfare Assistance Act;
- hostels providing services purchased by municipalities under the General Welfare Assistance Act;
- work activity projects under the General Welfare Assistance Act purchased by municipalities or the Ministry of Community and Social Services;
- satellite homes operating or funded under the Homes for the Aged and Rest Homes Act;
- nursing services purchased or funded under the Homemakers and Nurses Services Act;
- day nurseries operated by corporations or municipalities under the Day Nurseries Act receiving direct subsidies from the Ministry of Community and Social Services;
- day nurseries and private home day-care agencies providing services and funded under agreements with municipalities under the Day Nurseries Act;

Boards of management operating under the Homes for the Aged and Rest Homes Act;

Societies within the meaning of the Child and Family Services Act, 1984 and agencies from whom such societies purchase child care services.

District Welfare Administration Boards operating under the District Welfare Administration Boards Act.

APPENDIX (Contd.)

Ministry of Health

Any authority, board, commission, corporation, office, person or organization of persons which operates or provides:

- an ambulance service, under the authority of a licence issued under the Ambulance Act;

A district health council appointed under the Ministry of Health Act

Ministry of Municipal Affairs

Any authority, board, commission, corporation, office, person or organization of persons which operates or provides:

(a) the collection, removal and disposal of garbage and other refuse for a municipality;

(b) the operation and maintenance of buses for the conveyance of passengers under an agreement with a municipality.

Ministry of Natural Resources

Conservation authorities established under the Conservation Authorities Act.

Ministry of Treasury and Economics

Ontario Municipal Employees Retirement Board.

COMMENTS

Your comments on this publication are encouraged. If you would like to give us your thoughts, just fill in and cut out the form at the bottom of this page and return it to:

Director
Municipal Management Practices Branch
Ministry of Municipal Affairs
11th Floor, 777 Bay Street
Toronto, Ontario
M5G 2E5

It will only take you a few minutes, and will help us to design our products with your needs in mind.

- - - -

BULLETIN SERIES

Following is a list of available publications:

Administration:

	$
Records-Retention By-laws	1.00
By-law Enforcement - An Administrative View	1.00
The Municipal Conflict of Interest Act, 1983	1.00
Keeping the Public Informed	1.00
Affirmative Action	1.00
Municipal Tendering - Common Practices	1.00
The Municipal Tax Sales Act	1.00
* By-Law Indexing	1.00
* Small Business Incubators	1.00
* Pay Equity Act	1.00

*** Also available in French**

MANAGEMENT ADVISORY PUBLICATIONS (MAP)

		$
	Joint Services--Five Case Studies, April, 1983	5.00
*	Municipal Councillor's Manual, January, 1986	5.00
*	When and How to Use Consultants, August, 1986	10.00
*	#1. The Municipal Audit: Communications/Responsibilities, November, 1986	10.00
*	Understanding Your Financial Statements, June 1987	10.00
*	#2. The Municipal Audit: Other Responsibilities February, 1988	10.00
*	Avoiding Wrongful Dismissal, February, 1988	10.00

* **Also available in French**

Financial Procedures:

		$
F.1	Cash Management in Municipalities	1.00
F.2	Bank Reconciliation Procedures for Municipalities	1.00
F.3	Municipal Investments	1.00
F.4	Zero-Base Budgeting	1.00
F.5	Reserves, Reserve Funds, Allowances and Other Special Funds	1.00
F.6	Property Taxation--Billing and Collection	1.00
F.7	Calendarized Budgets	1.00
F.8	Fixed Asset Record Keeping	1.00

Financial Publications

Financial Disclosure to the Public--A Code for Municipalities in Ontario	2.00
Municipal Financial Reporting Handbook	15.00
Basic Accounting Package "BACPAC"	15.00

Prices subject to change without notice

Additional copies of this and other Ontario Government publications are available from:

The Ontario Government Bookstore, 880 Bay St., Toronto for personal shopping. Out-of-town customers write to Publications Services Section, 5th Floor, 880 Bay St., Toronto M7A 1N8. Telephone (416) 965-6015. Toll free long distance 1-800-268-7540, in area code 807 dial 0-Zenith 67200. Hearing impaired call: (416) 965-5130 or toll-free 1-800-268-7095. Mastercard and Visa accepted. Cheques and money orders payable to the Treasurer of Ontario. Prepayment required.

*** Also Available in French**

For more information, write or call any of the field offices of the Municipal Operations Division. They are located at these addresses.

CAMBRIDGE
150 Main Street
Cambridge (Ontario)
N1R 6P9
(519) 622-1500

GUELPH
147 Wyndham St. N.
Guelph (Ontario)
N1H 4E9
(519) 836-2531

LONDON
495 Richmond St.
London (Ontario)
N6A 5A9
(519) 438-7255

NORTH BAY
126 Lakeshore Dr.
North Bay (Ontario)
P1A 2A8
(705) 476-4300

ORILLIA
15B Matchedash St. N.
Orillia (Ontario)
L3V 4T4
(705) 325-6144

TORONTO
11th Floor
777 Bay Street
Toronto (Ontario)
M5G 2E5
(416) 585-7205

OSHAWA
74 Simcoe St. S.
Oshawa (Ontario)
L1H 4G6
(416) 571-1515

KINGSTON
1055 Princess St.
Kingston (Ontario)
K7L 5T3
(613) 545-4310

OTTAWA
244 Rideau St.
Ottawa (Ontario)
K1N 5Y3
(613) 566-3711

SUDBURY
430 Notre-Dame Avenue
2nd Floor
Sudbury (Ontario)
P3C 5K7
(705) 675-4343

THUNDER BAY
435 James St. S.
C.P. 5000
Thunder Bay (Ontario)
P7C 5G6
(807) 475-1621

Any questions or comments regarding the contents of this publication may be addressed to the Ministry at the above Toronto address and telephone number.

BULLETIN

Loi de 1987 sur l'équité salariale

Guide des municipalités

Ontario

Ministère
des Affaires
municipales

John Eakins, ministre

On peut se procurer des exemplaires du présent document ainsi que d'autres publications du gouvernement à la librairie du gouvernement de l'Ontario, 880, rue Bay, Toronto. Les personnes de l'extérieur peuvent écrire au Service des publications, 880, rue Bay, 5e étage, Toronto (Ontario) M7A 1N8 (téléphone : (416) 965-6015 ou 1-800-268-7540 sans frais d'interurbain). Les personnes dont l'indicatif régional est le 807 doivent composer le 0-Zénith 67200. Les malentendants peuvent composer le (416) 965-5130 ou, sans frais, le 1-800-268-7095. Les cartes de crédit MasterCard et Visa sont acceptées. Libeller le chèque ou le mandat à l'ordre du trésorier de l'Ontario. Le paiement est exigé lors de la commande.

ISSN : 0833-0670

Prix : 2.50 $

©Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1988

Loi de 1987 sur l'équité salariale

Guide des municipalités

Ontario

Ministère
des Affaires
municipales

John Eakins, ministre

Avril 1988

DIRECTION DES PRATIQUES DE GESTION MUNICIPALE

La Direction des pratiques de gestion municipale du ministère des Affaires municipales cherche à maximiser la qualité de la gestion municipale.

Nous sommes heureux de pouvoir vous faire parvenir ce document sur l'équité salariale et nous espérons qu'il vous aidera à mieux comprendre la Loi de 1987 sur l'équité salariale dans la mesure où elle s'applique aux municipalités.

Nous aimerions avoir votre avis sur cet ouvrage pour en tenir compte dans les publications qui suivront; pour ce faire, il vous suffira de nous accorder quelques minutes pour remplir le formulaire fourni à la fin de la brochure.

Si vous avez des questions au sujet de ce document sur la Loi de 1987 sur l'équité salariale, veuillez les adresser à l'un des bureaux régionaux dont la liste figure sur la dernière page de couverture; les questions relatives à son contenu doivent être envoyées à Bernice Morrison, la rédactrice principale, à l'adresse suivante :

Direction des pratiques de gestion municipale
Ministère des Affaires municipales
777, rue Bay, 11e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2E5
(416) 585-7201

AVANT-PROPOS

Il est notoire que le travail traditionnellement effectué par les femmes a été jusqu'ici sous-évalué. Cette sous-évaluation a contribué pour une part considérable à l'écart qui sépare les revenus moyens des hommes et des femmes. Il est vrai que cet écart s'explique par une multitude de facteurs comme le niveau d'instruction, l'expérience et le nombre d'heures de travail, mais une part importante en est imputable à la discrimination sexuelle. La Loi de 1987 sur l'équité salariale vise expressément à réduire cette partie de l'écart de salaires, due à la discrimination sexuelle.

La Loi de 1987 sur l'équité salariale a pour objet d'éliminer la discrimination sexuelle en matière de rémunération du travail, en stipulant que les salaires doivent être fonction du travail accompli, sans distinction de sexe. Les femmes qui ont un emploi de valeur comparable aux emplois occupés par les hommes dans le même établissement, ont le droit de recevoir la même rémunération. La nouvelle loi s'applique à tous les employeurs du secteur public ainsi qu'aux employeurs du secteur privé qui ont dix employés ou plus.

Bien que la législation en la matière intéresse à la fois le secteur public et le secteur privé, ce document est destiné à mettre les municipalités de l'Ontario, ainsi que leurs commissions et conseils locaux, au courant des dispositions de la loi qui les concernent tout particulièrement.

La première partie de ce document donne un aperçu général de la question de l'équité salariale et relève certains points saillants de la loi. La seconde partie comprend les explications relatives aux dispositions qui touchent les municipalités.

Ce document n'est qu'un guide et ne saurait remplacer le texte de loi lui-même, qu'il faut consulter en cas de besoin.

Nous sommes reconnaissants de la coopération et de l'assistance que le personnel de la Commission de l'équité salariale et de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario nous a accordées dans la préparation de ce document.

On peut obtenir des exemplaires de la Loi de 1987 sur l'équité salariale aux adresses suivantes :

En personne : Librairie du gouvernement de l'Ontario
880, rue Bay
Toronto (Ontario)

Commande postale : Ministère des Services gouvernementaux
Centre de publications
880, rue Bay, 5e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1N8

TABLE DES MATIÈRES

		Page
APERÇU GÉNÉRAL ET POINTS SAILLANTS		**i-iv**
1.	**ÉQUITÉ SALARIALE - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**	1
1.1	Objet	1
1.2	Définitions	1
1.3	Équité salariale obligatoire	3
1.4	Champ d'application	3
1.5	Établissement	3
1.6	Établissements combinés	4
1.7	Manoeuvres d'intimidation interdites	4
2.	**MISE EN OEUVRE : SECTEUR PUBLIC**	5
2.1	Repérage de la discrimination sexuelle systémique	5
2.2	Détermination de la valeur	5
2.3	Comparaison des catégories d'emplois	5
2.4	Programmes d'équité salariale	6
2.5	Programmes pour établissements dotés d'unités de négociation	7
2.6	Programmes pour employés n'appartenant pas à une unité de négociation	7
2.7	Programmes pour établissements dépourvus d'unités de négociation	8
2.8	Affichage des programmes d'équité salariale	8
2.9	Programme d'équité salariale approuvé	8
2.10	Absence d'entente	9
2.11	Rétribution et rajustements	9
2.12	Exceptions	10
3.	**ÉQUITÉ SALARIALE ATTEINTE**	12
3.1	Équité salariale atteinte	12
4.	**PROCÉDURE D'EXAMEN**	14
4.1	Examen par l'employé	14
4.2	Oppositions	14
5.	**ENQUÊTE PAR L'AGENT DE RÉVISION**	15
5.1	Enquête par l'agent de révision	15
5.2	Ordre de l'agent de révision	15
5.3	Affichage du programme	15
5.4	Oppositions	15
5.5	Approbation réputée et premiers rajustements	16
5.6	Tribunal	16

TABLE DES MATIÈRES (suite)

		Page
6.	**EXÉCUTION DE LA LOI**	17
6.1	Plaintes	17
6.2	Réunion de plaintes	17
6.3	Enquêtes au sujet des plaintes	17
6.4	Ordres des agents de révision	18
6.5	Audiences devant le Tribunal	18
6.6	Ordonnances du Tribunal	18
7.	**INFRACTIONS ET PEINES**	21
7.1	Infractions et peines	21
8.	**APPLICATION DE LA LOI**	22
8.1	Commission de l'équité salariale	22
8.2	Tribunal	22
8.3	Attributions du Tribunal	23
8.4	Comités	23
8.5	Quorum	23
8.6	Décisions	23
8.7	Compétence exclusive	24
8.8	Témoignage lors d'instances civiles	24
8.9	Parties à l'instance	24
8.10	Avis	24
8.11	Représentation	25
8.12	Bureau de l'équité salariale	25
8.13	Responsable de l'administration	26
8.14	Rapport annuel	26
8.15	Désignation des agents de révision	26
8.16	Fonctions des agents de révision	26
8.17	Pouvoirs des agents de révision	26
8.18	Accès à un logement	27
8.19	Mandats de perquisition	27
8.20	Admissibilité des copies	27
9.	**RÈGLEMENTS**	28
10.	**APPENDICE**	29
11.	**BULLETINS**	32
12.	**MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES - BUREAUX RÉGIONAUX**	35

APERÇU GÉNÉRAL

APERÇU GÉNÉRAL

Sur les 2,1 millions de femmes qui composent la population active de l'Ontario, environ 40 p. 100 sont célibataires, veuves ou divorcées et de ce fait, doivent gagner elles-mêmes leur vie et sont l'unique soutien de leur famille. À peu près 60 p. 100 d'entre elles sont concentrées dans vingt occupations, sur un total de 500 occupations différentes. Beaucoup de ces emplois sont devenus ce qu'on appelle un "travail de femme", qualification qui sous-entend une valeur inférieure et partant, une rémunération inférieure.

Cette sous-évaluation des emplois traditionnellement occupés par les femmes a contribué à un écart de l'ordre de 38 p. 100 entre les revenus moyens des hommes et des femmes. S'il est vrai que cet écart s'explique par une variété de facteurs comme le niveau d'instruction, l'expérience, le nombre d'heures de travail, etc., il n'en demeure pas moins qu'un quart de cet écart entre les salaires peut être imputable à la ségrégation professionnelle et à la discrimination sexuelle.

C'est dans ce contexte que la législation en matière d'équité salariale a vu le jour. Voyons maintenant quelques points saillants de la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

POINTS SAILLANTS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Quelle est l'obligation des municipalités en tant qu'employeurs?

Les municipalités sont tenues de mettre en oeuvre des programmes d'équité salariale et d'effectuer des rajustements de salaire en conséquence. À compter du 1er janvier 1988, elles ont deux ans pour mettre des programmes en oeuvre et sept ans pour atteindre l'équité salariale.

Quel est le processus de mise en oeuvre?

La mise en oeuvre de l'équité salariale est un processus autonome, qui nécessite la participation de l'employeur, des employés et, le cas échéant, de l'agent négociateur.

Les employeurs (et, le cas échéant, les agents négociateurs) sont tenus de revoir les salaires des employés et de relever toute injustice en matière de rémunération dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Tous les employeurs du secteur municipal sont soumis à l'application de la loi; ils sont tenus d'élaborer des programmes d'équité salariale et de les afficher sur les lieux de travail.

Le ou les programmes d'une municipalité sont réputés approuvés si les employés ne formulent aucune opposition ou, dans le cas des employés syndiqués, si leurs agents négociateurs y souscrivent.

Les employés peuvent déposer des plaintes auprès de la Commission de l'équité salariale pour les motifs suivants :

> le programme d'équité salariale n'a pas été mis en oeuvre conformément aux modalités prévues;
>
> le programme ne convient plus en raison d'un changement de situation dans le lieu de travail, ou il y a eu d'autres contraventions à la loi.

À l'égard d'employés syndiqués, l'agent négociateur négociera avec l'employeur les programmes d'équité salariale dans le cadre des négociations collectives. Chaque unité de négociation doit avoir son propre programme d'équité salariale. Faute de s'entendre sur un programme d'équité salariale dans le délai prévu par la loi, l'agent négociateur ou l'employeur doit en aviser la Commission de l'équité salariale.

Quels sont les emplois visés?

La loi s'applique à tous les employés à plein temps et employés permanents à temps partiel dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle ne s'applique pas aux employés occasionnels ni aux étudiants qui travaillent pendant leurs vacances.

Qu'entend-on par comparaison des catégories d'emplois?

La loi exige la comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine. Ne fait l'objet d'une comparaison qu'une catégorie d'emplois dont 60 p. 100 ou plus des membres sont des femmes, ou dont 70 p. 100 ou plus des membres sont des hommes.

Les comparaisons sont limitées à l'établissement de l'employeur. Par établissement on entend tous les employés au service d'un employeur dans la même municipalité régionale, le même comté ou le même district territorial. Les comparaisons de catégories d'emplois se font au sein de chaque établissement de l'employeur, et non pas entre différents établissements. La loi permet une extension de cette définition par l'employeur ou, dans le cas d'employés syndiqués, par accord entre l'employeur et l'agent négociateur.

Dans le cas d'employés syndiqués, les comparaisons de catégories d'emplois doivent se faire en premier lieu au sein de l'unité de négociation. Si celle-ci ne comporte aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine, on peut se servir à cet effet de n'importe quelle catégorie d'emplois d'une valeur comparable à prédominance masculine au sein de l'établissement.

De même, s'il n'y a pas de syndicat, les comparaisons de catégories d'emplois doivent se faire en premier lieu parmi les employés non syndiqués. Là encore, s'il n'y a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, les comparaisons peuvent se faire au sein de l'établissement.

Dans les établissements où il y a plus d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine aux fins de comparaison, les rajustements se feront au niveau de rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur comparable, qui a l'échelle de traitement la plus basse.

Comment détermine-t-on la valeur des emplois?

L'employeur peut utiliser la méthode d'évaluation de son choix pour comparer les catégories d'emplois. La méthode choisie doit cependant être non sexiste, et les paramètres doivent comprendre l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. L'employeur n'est pas tenu de s'appuyer sur le marché du travail pour déterminer la valeur des catégories d'emplois. Cette valeur est définie en fonction des autres postes au sein de l'établissement.

Quels sont les écarts de rétribution permis?

Dans certains cas où des catégories d'emplois ont été jugées de valeur égale ou comparable, certains écarts de rétribution seront permis. Dans ces cas, l'employeur doit être en mesure de démontrer que l'écart résulte des facteurs suivants, sans distinction de sexe :

- Ancienneté
- Affectations temporaires de formation
- Rétribution au mérite
- Pratique dite du "salaire étoilé"
- Absence de main-d'oeuvre qualifiée

Rajustements aux fins d'équité salariale

L'employeur peut limiter les rajustements effectués en vue d'atteindre l'équité salariale à 1 p. 100 de la feuille de paie de l'année précédente. Comme les employeurs du secteur public sont tenus d'en terminer avec les rajustements dans les sept années qui suivent l'entrée en vigueur de la loi, les rajustements qu'ils doivent effectuer peuvent dépasser le plafond annuel de 1 p. 100.

Les rajustements aux fins d'équité salariale ne sont destinés qu'aux catégories d'emplois à prédominance féminine. Il est interdit de réduire les salaires de quelque employé que ce soit en vue de réaliser l'équité salariale.

Les salaires des membres de la catégorie d'emplois la moins bien payée seront rajustés, plus rapidement, étant donné leurs besoins plus urgents.

Délai de mise en oeuvre

Les rajustements de salaire dans le secteur public se feront conformément à l'échéancier suivant :

- Les programmes d'équité salariale doivent être mis au point et affichés au plus tard le 1er janvier 1990 (deux ans après l'entrée en vigueur de la loi).

- Les rajustements de salaire aux fins d'équité salariale doivent commencer au plus tard le 1er janvier 1990.

- Tous les rajustements doivent être parachevés dans les cinq années qui suivent la date du premier rajustement (1er janvier 1990), donc dans les sept années qui suivent l'entrée en vigueur de la loi.

Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale a été créée pour aider toutes les parties à atteindre l'équité salariale sur le marché du travail.

Cette Commission se compose du Bureau de l'équité salariale, chargé de l'information du public et du règlement des plaintes; et du Tribunal de l'équité salariale, qui veille à la tenue d'audiences indépendantes dans les cas où les parties n'ont pas réussi à s'entendre. On peut obtenir directement des informations en la matière à l'adresse suivante :

Commission de l'équité salariale
150, avenue Eglinton est
5e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8
(416) 481-4464 ou 1-800-387-8813

Ces points saillants constituent le résumé des grands principes de la loi en matière d'équité salariale. Passons maintenant aux détails spécifiques de la loi dans la mesure où elle s'applique aux municipalités, à l'aide de quelques exemples pour illustrer cette application. Il faut cependant lire le texte même de la loi si l'on veut saisir pleinement les obligations qu'elle impose.

LA LOI

1. ÉQUITÉ SALARIALE - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Objet (paragraphe 4(1))

La Loi de 1987 sur l'équité salariale a pour objet d'éliminer la discrimination sexuelle en matière de rémunération du travail. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 1988.

1.2 Définitions (article 1)

- "agent de révision" Personne désignée comme agent de révision aux termes du paragraphe 34(1) de la loi.

- "agent négociateur" S'entend d'un syndicat au sens de la Loi sur les relations de travail, en sa qualité d'agent négociateur exclusif aux termes de cette loi à l'égard d'une ou de plusieurs unités de négociation au sein d'un établissement. Ce terme s'entend en outre d'une organisation qui représente des employés auxquels s'applique la Loi de 1987 sur l'équité salariale, si cette organisation est titulaire de droits exclusifs de négociation à l'égard de ces employés.

- "catégorie d'emplois" Les postes qui présentent, au sein d'un établissement, des fonctions et des responsabilités semblables, qui exigent des qualités semblables, dont les procédures de recrutement sont semblables et qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

- "catégorie d'emplois à prédominance féminine" S'entend, sauf lorsqu'il a été décidé qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance masculine telle que décrite à l'alinéa b) de la définition de "catégorie d'emplois à prédominance masculine" :

  a) d'une catégorie d'emplois dont 60 pour 100 ou plus des membres sont des femmes;

  b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou que le Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur (avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur) décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine.

- "catégorie d'emplois à prédominance masculine" S'entend, sauf lorsqu'il a été décidé qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine telle que décrite à l'alinéa b) de la définition de "catégorie d'emplois à prédominance féminine" :

  a) d'une catégorie d'emplois dont 70 pour 100 ou plus des membres sont des hommes;

b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou que le Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance masculine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance masculine.

. "Commission" La Commission de l'équité salariale de l'Ontario créée par la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

. "convention collective" Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et qui traite des conditions d'emploi.

. "date d'entrée en vigueur" Le jour de l'entrée en vigueur de la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

. "employé" Sont exclus les étudiants employés pendant leurs vacances.

. "établissement" Tous les employés d'un employeur employés dans une même zone géographique ou des zones géographiques convenues aux termes de l'article 14 (établissements dotés d'unités de négociation) ou déterminées aux termes de l'article 15 (établissements dépourvus d'unités de négociation) de la loi.

. "ministre" Le ministre du Travail.

. "programme d'équité salariale" Document décrit à l'article 13 de la loi.

. "règlements" Les règlements pris en application de la loi.

. "rétribution" Tous les paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable, ou au profit de cette personne.

. "secteur privé" Tous les employeurs qui ne font pas partie du secteur public.

. "secteur public" Tous les employeurs qui sont mentionnés à l'annexe de la loi (y compris municipalités et conseils locaux).

. "taux de catégorie" Taux de rétribution le plus élevé relié à une catégorie d'emplois donnée.

. "Tribunal" Le Tribunal de l'équité salariale créé par la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

. "zone géographique" S'entend :

a) d'un comté, d'un district territorial ou d'une municipalité régionale au sens de la Loi sur la division territoriale;

b) de la municipalité de la communauté urbaine de Toronto.

Pour l'application de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, le district territorial de Sudbury et la municipalité régionale de Sudbury sont considérés comme formant une seule zone géographique.

1.3 Équité salariale obligatoire (article 7)

La loi prévoit pour tout employeur l'obligation d'établir et de maintenir des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale dans chacun de ses établissements. Le principe de l'équité salariale fonde la rémunération sur la valeur du travail accompli, sans distinction de sexe. Sous le régime de la nouvelle loi, il est interdit à l'employeur et à l'agent négociateur de négocier l'établissement ou le maintien de pratiques de rétribution qui vont à l'encontre de cette obligation.

1.4 Champ d'application (paragraphes 1(1), 3(1), annexe, alinéa 1b))

La loi s'applique à tous les employeurs et employés du secteur public ainsi qu'aux agents négociateurs des employés, le cas échéant. Les étudiants qui travaillent pendant leurs vacances sont exclus (paragraphes 1(1), 3(1)).

"Secteur public" s'entend également de toutes les municipalités et conseils locaux au sens de la Loi sur les affaires municipales ainsi que des offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux ou organisations dont les membres ou les dirigeants sont nommés ou choisis par un conseil municipal ou avec son approbation (alinéa 1b) de l'annexe).

Un extrait de la liste des organismes du secteur public figure en annexe de ce guide.

1.5 Établissement (paragraphes 1(1), 14(3), 15(2))

Établissement s'entend de tous les employés qui sont au service d'un employeur dans une même zone géographique (paragraphe 1(1)).

L'employeur et l'agent négociateur peuvent cependant, dans le cadre des négociations en matière d'équité salariale, convenir que l'établissement de l'employeur comprend deux ou plusieurs zones géographiques **(paragraphe 14(3))**.

À l'égard d'employés qui ne font pas partie d'une unité de négociation, l'employeur peut, dans l'application du programme d'équité salariale, décider que son établissement comprend deux ou plusieurs zones géographiques **(paragraphe 15(2))**.

1.6 **Établissements combinés (paragraphes 2(2), (3))**

Deux employeurs ou plus qui sont des municipalités situées dans le même comté, le même district ou la même région, peuvent convenir avec l'agent ou les agents négociateurs des employés, le cas échéant, que tous les employés constituent un seul établissement et que tous les employeurs sont réputés un seul employeur. Faute d'agent négociateur, employeurs et employés peuvent conclure la même convention **(paragraphe 2(2))**.

Chaque municipalité est cependant responsable de la mise en oeuvre et du maintien du programme d'équité salariale visant ses propres employés **(paragraphe 2(3))**.

Lorsqu'elles le jugent indiqué et faisable, les petites municipalités situées dans un même comté pourraient ainsi tirer profit de cette disposition, en partageant l'administration et les coûts de la conception et de la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale nécessaires.

1.7 **Manoeuvres d'intimidation interdites (paragraphe 9(2))**

Il est interdit à l'employeur, à l'employé, à l'agent négociateur, ainsi qu'à leurs mandataires d'intimider, de contraindre, de pénaliser une personne ou d'exercer une discrimination à son égard pour l'un des motifs suivants :

a) elle participe ou pourrait participer à une instance intentée en vertu de la loi;

b) elle fait ou pourrait faire une divulgation exigée lors d'une instance intentée en vertu de la loi;

c) elle exerce ou pourrait exercer un droit en vertu de la loi;

d) elle agit ou pourrait agir conformément à la loi, aux règlements ou à un ordre ou une ordonnance.

2. MISE EN OEUVRE : SECTEUR PUBLIC

2.1 Repérage de la discrimination sexuelle (paragraphe 4(2))

Les employeurs doivent repérer les catégories où il y a discrimination en matière de rétribution en milieu de travail, en comparant, au sein de l'établissement, les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine, en ce qui concerne à la fois la rétribution et la valeur du travail accompli.

2.2 Détermination de la valeur (paragraphes 5(1), (2))

La valeur du travail se définit à la lumière des facteurs suivants :

- habileté (par exemple niveau d'instruction, expérience, aptitudes spéciales);
- effort (par exemple exigences physiques et mentales du poste);
- responsabilité normalement requise pour le travail (par exemple responsabilité décisionnelle, responsabilité en matière de personnel, d'équipement, de budget);
- conditions de travail (par exemple conditions matérielles comme la saleté, la nuisance, les risques; et facteurs mentaux comme la tension, l'isolation, la concentration soutenue, les interruptions constantes).

Si des mesures spéciales ont été prises en application du Code des droits de la personne (1981) pour tenir compte des besoins d'un employé (par exemple, poste de travail spécial pour employé handicapé), elles ne doivent pas être prises en considération dans la détermination de la valeur du travail effectué (paragraphe 5(2)).

2.3 Comparaison des catégories d'emplois (paragraphes 1(1), 1(5), 4(2), article 12)

Tout employeur est tenu de déterminer si l'équité salariale existe à l'égard de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine, définie à l'article 1 de la loi. Cet examen se fait par comparaison non sexiste (paragraphe 4(2)) des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine (également définie à l'article 1) au sein du même établissement. Les comparaisons se font au sein de chaque établissement de l'employeur, et non pas entre différents établissements (article 12).

Les employeurs peuvent utiliser les méthodes de comparaison existantes ou en conçoivent une nouvelle, qui réponde à leurs besoins. La ou les méthodes choisies doivent être non sexistes et viser à évaluer l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

Les méthodes les plus connues d'évaluation et de comparaison des emplois sont les suivantes :

. hiérarchie (classification des emplois par ordre d'importance au sein de l'établissement);

. groupement des emplois par catégories (classification ou rétribution en fonction de postes-repères, les emplois restants étant rattachés à la classification qui convient);

. comparaison des facteurs (comparaison des facteurs habileté, effort, responsabilité et conditions de travail pour chaque emploi au moyen de repères, les emplois restants étant rattachés à chaque groupe à la lumière de ces facteurs);

. méthode de cotation des facteurs (pour chaque facteur, on distingue différents niveaux auxquels on attribue des points. Les points relevés pour chaque facteur sont additionnés et donnent la cotation du poste).

Pour déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine, il faut tenir compte du genre qui l'occupe traditionnellement ainsi que des stéréotypes sexuels des spécialités (par exemple, les postes de secrétaire et de réceptionniste sont traditionnellement reconnus comme relevant de catégories d'emplois à prédominance féminine, alors que les ingénieurs et les électriciens sont habituellement considérés comme relevant des catégories à prédominance masculine), et également d'autres critères que peuvent prévoir les règlements d'application de la loi.

Une catégorie d'emplois peut ne comporter qu'un poste si celui-ci est unique au sein de l'établissement, parce que les fonctions, responsabilités, qualités requises, mode de dotation, échelle de traitement, niveau de rétribution ou barème de taux de salaire sont différents de ceux de tout autre poste de l'établissement.

2.4 Programmes d'équité salariale (article 13)

L'employeur est tenu d'élaborer des documents connus sous l'appellation de programmes d'équité salariale, visant à assurer l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine au sein de chacun de ses établissements. Ces programmes comprennent :

. le repérage de l'établissement visé par le programme;

. le repérage de toutes les catégories d'emplois sur lesquelles se fondent les comparaisons visées à l'article 12.

Si l'établissement comporte à la fois des catégories d'emplois à prédominance masculine et des catégories d'emplois à prédominance féminine, le programme d'équité salariale doit :

. exposer la méthode de comparaison utilisée (c.-à-d. hiérarchie, groupement des emplois par catégories en fonction de postes-repères, comparaison des facteurs au moyen de repères, cotation des facteurs);

. énoncer les résultats des comparaisons (groupement de catégories d'emplois à prédominance masculine et à prédominance féminine de valeur comparable);

. repérer tous les postes et les catégories d'emplois dans lesquels des écarts de rétribution sont permis (c.-à-d. postes exclus du programme d'équité salariale) et en expliquer le motif (par exemple système organisé d'ancienneté, affectations temporaires de formation, pratique dite du "salaire étoilé", absence de main-d'oeuvre qualifiée, système de rétribution au mérite);

. exposer, à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine où l'équité salariale n'existe pas, le mode de rajustement de la rétribution choisi pour atteindre l'équité salariale;

. énoncer la date à laquelle seront effectués les premiers rajustements de la rétribution **(au plus tard le deuxième anniversaire de l'entrée en vigueur de la loi).**

2.5 Programmes pour établissements dotés d'unités de négociation (paragraphes 14(1), (2))

Dans le cas où les employés sont représentés par un ou plusieurs agents négociateurs, un programme d'équité salariale doit être élaboré pour chaque unité de négociation **(paragraphe 14(1)).**

L'employeur et l'agent négociateur doivent négocier de bonne foi et s'efforcer de convenir :

. du système non sexiste de comparaison utilisé;

. d'un programme d'équité salariale relié à l'unité de négociation **(paragraphe 14(2)).**

2.6 Programmes pour employés n'appartenant pas à une unité de négociation (paragraphe 14(8))

L'employeur doit élaborer un programme d'équité salariale destiné aux employés de son établissement qui n'appartiennent pas à une unité de négociation. Ce programme n'est touché par aucune convention entre l'employeur et un agent négociateur au sujet d'un programme établi au sein d'une unité de négociation.

2.7 **Programmes pour établissements dépourvus d'unités de négociation (paragraphe 15(1))**

L'employeur dont l'établissement ne compte aucun employé représenté par un agent négociateur, doit élaborer un programme d'équité salariale à l'égard de tous ses employés.

2.8 **Affichage des programmes d'équité salariale (paragraphes 1(2), (3), article 10)**

La loi exige que les programmes d'équité salariale soient affichés aux endroits bien en vue dans chaque lieu de travail, de façon que tous les employés puissent les consulter (paragraphes 1(2),(3)).

Un délai obligatoire a été fixé pour l'affichage des programmes d'équité salariale. Dans le cas où l'employeur est une municipalité, cette date est le deuxième anniversaire de la date d'entrée en vigueur de la loi (le 1er janvier 1990).

Une copie de chaque programme d'équité salariale affiché au lieu de travail doit être fournie à l'agent négociateur qui représente les employés concernés (alinéa 1(3)a)). Dans le cas où l'employé concerné par le programme n'est pas représenté par un agent négociateur, l'employeur doit lui en donner copie à sa demande (alinéa 1(3)b)).

2.9 **Programme d'équité salariale approuvé (paragraphes 14(4), (5), 13(9), (10))**

Une fois le programme d'équité salariale convenu entre l'employeur et l'agent négociateur, et affiché dans les lieux de travail, il est réputé avoir reçu l'approbation de la Commission de l'équité salariale. À la date prévue au programme, l'employeur doit effectuer les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale (paragraphes 14(4), (5)).

Le programme d'équité salariale est réputé avoir reçu l'approbation de la Commission s'il ne fait l'objet d'aucune objection et s'il a été établi, le cas échéant, par l'employeur et l'agent négociateur (paragraphe 14(5)).

Le programme d'équité salariale approuvé lie l'employeur et les employés auxquels il s'applique, ainsi que l'agent négociateur de ces derniers, le cas échéant (paragraphe 13(9)).

Le programme d'équité salariale approuvé l'emporte sur toute convention collective pertinente. Les rajustements des taux de rétribution qu'exige le programme sont réputés incorporés aux conventions collectives pertinentes et en faire partie intégrante (paragraphe 13(10)).

2.10 **Absence d'entente** (paragraphes 14(6), (7)

Si l'employeur et l'agent négociateur n'ont pas convenu d'un programme d'équité salariale à la date d'affichage obligatoire, l'employeur doit en aviser sans délai la Commission (paragraphe 14(6)).

L'agent négociateur peut également aviser la Commission du défaut de convenir d'un programme d'équité salariale à la date d'affichage obligatoire (paragraphe 14(7)).

Si les employés ne sont pas représentés par un agent négociateur, l'employeur doit informer la Commission de l'équité salariale du défaut de convenir d'un programme d'équité salariale avec ses employés non syndiqués.

2.11 **Rétribution et rajustements**
(paragraphes 9(1),(3),13(2)e)(i),(3),(4),(5),(6),(7),(8))

La loi interdit à l'employeur de diminuer la rétribution payable à un employé ou de réduire le taux de rétribution rattaché à un poste afin d'atteindre l'équité salariale (paragraphe 9(1)).

Les municipalités sont tenues d'effectuer le premier rajustement de la rétribution afin d'atteindre l'équité salariale, au plus tard le deuxième anniversaire de la date d'entrée en vigueur de la loi (paragraphes 13(2)e)(i),(4)). Si des rajustements additionnels sont nécessaires, ils doivent être effectués au cours de la période de douze mois qui suit chaque anniversaire des premiers rajustements (paragraphe 13(5)).

La loi prévoit pour les employeurs l'obligation d'augmenter la rétribution de la ou des catégories d'emplois à prédominance féminine les moins bien payées, plus rapidement qu'à l'égard des autres catégories d'emplois à prédominance féminine, admissibles aux rajustements de la rétribution (paragraphe 13(3)).

Les rajustements annuels de la rétribution doivent représenter au moins 1 p. 100 de la feuille de paie des douze mois précédents. Pour l'application de l'article 13, "feuille de paie" s'entend de la totalité des salaires et traitements payables aux employés (paragraphe 13(8)).

Les employeurs du secteur public sont tenus d'achever les rajustements dans les sept années qui suivent l'entrée en vigueur de la loi (paragraphes 13(6), (7)). Si la somme nécessaire pour atteindre l'équité salariale est supérieure à 5 p. 100 de la feuille de paie de la municipalité, certains rajustements annuels pourraient dépasser le pourcentage requis de 1 p. 100.

Si la somme nécessaire pour atteindre l'équité salariale est inférieure à 1 p. 100 de la feuille de paie des douze mois précédents, cette somme doit être intégralement payée dans l'année qui suit l'affichage du programme **(paragraphes 13(4)b), 13(5)b))**.

Lorsqu'il est nécessaire de rajuster la rétribution d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine, tous les postes et échelons de rémunération de cette catégorie (hommes et femmes) doivent recevoir le même taux de rajustement **(paragraphe 9(3))**.

2.12 **Exceptions (article 8)**

Un écart de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine est permis si l'employeur peut démontrer que cet écart résulte :

. d'un système organisé d'ancienneté exempt de discrimination fondée sur le sexe (par exemple, nombre d'années de service);

. d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont peuvent se prévaloir également les employés féminins et les employés masculins et qui mène à l'avancement de ceux qui y participent;

. d'un régime de rétribution au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe;

. de la pratique dite du "salaire étoilé" lorsque, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation, un poste a été déclassé et que la rétribution de l'employé a été bloquée ou que toute augmentation de sa rétribution a été suspendue jusqu'à ce que la rétribution reliée au poste déclassé devienne égale ou supérieure à la rétribution de l'employé;

. de l'absence de main-d'oeuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution provoquée par la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emplois.

Afin de déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine, il n'est pas nécessaire de tenir compte des postes que l'employeur désigne comme postes qui procurent de l'emploi occasionnel. Pareils postes peuvent être exclus lors des rajustements de la rétribution du programme d'équité salariale. Est occasionnel un poste qui n'est pas requis sur une base régulière ou continue (par exemple emploi temporaire pour suppléer aux vacances, aux congés de maladie, etc.).

Les emplois à temps partiel sont soumis à l'application de la loi. Il y a emploi à temps partiel dans les cas suivants :

. la durée du travail est égale ou supérieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps;

. le travail est effectué sur une base saisonnière pour le compte du même employeur et dans le cadre du même poste (par exemple, programme spécial de loisirs);

. le travail est effectué sur une base régulière et continue, quoique durant une période inférieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps (par exemple, surveillant de baignade, programme de loisirs).

3. ÉQUITÉ SALARIALE ATTEINTE

3.1 Équité salariale atteinte (article 6)

L'équité salariale est atteinte au sein de l'établissement lorsque le taux de catégorie (c'est-à-dire le taux de rétribution le plus élevé pour une catégorie d'emplois) relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la comparaison, est au moins égal au taux de catégorie relié à une catégorie d'emplois à prédominance masculine, si le travail effectué au niveau des deux catégories est de valeur égale ou comparable **(paragraphe 6(1))**.

Les comparaisons de catégories d'emplois appartenant à une unité de négociation se font entre les catégories d'emplois qui appartiennent à cette unité de négociation. En ce qui concerne les catégories d'emplois qui n'appartiennent pas à une unité de négociation, les comparaisons se font entre des catégories d'emplois qui n'appartiennent à aucune unité de négociation **(paragraphe 6(4))**.

Lorsqu'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine (à l'intérieur d'une unité de négociation ou parmi les employés non syndiqués) dans laquelle s'effectue un travail de valeur égale ou comparable au travail qui s'effectue dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine faisant l'objet de la comparaison, celle-ci doit être comparée aux catégories d'emplois à prédominance masculine de l'ensemble de l'établissement.

Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans un établissement et des catégories d'emplois à prédominance masculine dans le même établissement se prêtent à plusieurs comparaisons, l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal au taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance masculine :

a) qui a le taux de catégorie le plus bas, par exemple, si le travail effectué dans les deux catégories d'emplois est de valeur égale ou comparable;

b) qui a le taux de catégorie le plus élevé, si le travail effectué dans la catégorie d'emplois à prédominance masculine est de valeur inférieure **(paragraphe 6(3))**.

S'il n'existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine avec laquelle peut être établie une comparaison, l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal au taux de catégorie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine qui avait, au moment de la comparaison, un taux de catégorie supérieur, mais qui effectue un travail d'une valeur inférieure à celui de la catégorie d'emplois à prédominance féminine **(paragraphe 6(2))**.

L'employeur peut traiter des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si 60 p. 100 ou plus des employés du groupe sont des femmes **(paragraphe 6(6))**.

"Groupe d'emplois" s'entend d'une série de catégories d'emplois qui sont reliées entre elles en raison de la nature des tâches que comporte chaque catégorie d'emplois de la série, et réparties en grades consécutifs. Par exemple, si le poste de secrétaire dans une municipalité comporte différents niveaux : 1, 2, 3, 4, on peut considérer tous ces niveaux comme constituant une catégorie d'emplois **(paragraphe 6(10))**.

Si un agent de révision ou la Commission de l'équité salariale décide qu'un groupe d'emplois doit être traité comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'employeur doit se conformer à cette décision **(paragraphe 6(7))**.

L'employeur peut, avec l'assentiment de l'agent négociateur, le cas échéant, décider de traiter des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine **(paragraphe 6(8))**.

Lorsque l'employeur traite un groupe d'emplois comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine, le taux de catégorie de la catégorie d'emplois particulière au sein du groupe qui comporte le plus grand nombre d'employés est le taux de catégorie de ce groupe. La valeur du travail effectué par la catégorie particulière est la valeur du travail effectué par le groupe **(paragraphe 6(9))**.

4. PROCÉDURE D'EXAMEN

4.1 Examen par l'employé (employés non syndiqués) (paragraphes 15(4), (5), (6))

Les employés qui n'appartiennent pas à une unité de négociation et qui sont visés par un programme d'équité salariale peuvent examiner ce dernier et présenter leurs observations à l'employeur jusqu'au 90e jour suivant la date d'affichage obligatoire. L'employeur qui, à la suite des observations reçues au cours de la période d'examen, est d'avis que des modifications au programme d'équité salariale s'imposent, peut y apporter des modifications (paragraphes 15(4), (5)).

Dans les sept jours qui suivent la fin de la période d'examen, l'employeur doit afficher sur les lieux de travail un avis qui indique si le programme d'équité salariale a été modifié ou non (paragraphe 15(6)). Si le programme a été modifié, l'employeur doit également afficher une copie du programme modifié, sur laquelle les modifications sont clairement indiquées (paragraphe 15(6)).

4.2 Oppositions (paragraphes 15(7), (8))

Dans les trente jours qui suivent l'affichage de l'avis prévu au paragraphe 15(6), tout employé ou groupe d'employés non syndiqué visé par le programme d'équité salariale (modifié ou non) peut déposer un avis d'opposition auprès de la Commission, peu importe qu'il ait présenté ou non ses observations à l'employeur au sujet de ce programme (paragraphe 15(7)).

Faute d'opposition déposée auprès de la Commission, le programme est réputé avoir reçu l'approbation de cette dernière (paragraphe 15(8)).

5. ENQUÊTE PAR L'AGENT DE RÉVISION

5.1 Enquête par l'agent de révision (paragraphe 16(1))

Lorsqu'un employeur ou agent négociateur informe la Commission de l'équité salariale qu'aucune entente n'est intervenue au sujet du programme d'équité salariale, ou que la Commission reçoit un avis d'opposition en la matière, un agent de révision est chargé de mener une enquête à ce sujet et de tenter d'amener les parties à accepter un règlement.

5.2 Ordre de l'agent de révision (paragraphe 16(2))

Si l'agent de révision ne peut parvenir à amener les parties à accepter le règlement en matière de programme d'équité salariale, il règle toutes les questions en souffrance au moyen d'un ordre.

5.3 Affichage du programme (paragraphe 16(3))

Si l'agent de révision amène les parties à accepter un règlement ou donne un ordre, l'employeur doit afficher sans délai sur les lieux de travail une copie du programme d'équité salariale qui reflète le règlement ou l'ordre.

5.4 Oppositions (paragraphe 16(4))

Des oppositions au programme d'équité salariale affiché en vertu du paragraphe 16(3), peuvent être déposées auprès de la Commission dans les trente jours de l'affichage, selon les modalités suivantes :

1. Si le programme est relié à une unité de négociation, des oppositions peuvent être déposées seulement si l'agent de révision a donné un ordre aux termes du paragraphe 16(2). Dans ce cas, seuls l'employeur ou l'agent négociateur de l'unité de négociation peuvent déposer une opposition.

2. Si le programme n'est pas relié à une unité de négociation et qu'un agent de révision ait amené les parties à accepter un règlement avec le consentement de la personne qui a déposé l'opposition, seuls un employé ou le groupe d'employés visés par le programme, autre que l'opposant, peuvent déposer une opposition.

3. Si le programme n'est pas relié à une unité de négociation et qu'un agent de révision ait donné un ordre, l'employeur, un employé ou un groupe d'employés visés par le programme peuvent déposer une opposition.

5.5 **Approbation réputée et premiers rajustements (paragraphes 16(5), (6))**

Si l'agent de révision a amené les parties à accepter un règlement relatif à un programme d'équité salariale intéressant une unité de négociation ou si aucun avis d'opposition n'a été déposé, le programme est réputé avoir reçu l'approbation de la Commission **(paragraphe 16(5))**.

L'employeur doit, à la date prévue au programme, effectuer les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale. Si ces rajustements sont effectués après la date prévue au programme, l'employeur les rend rétroactifs à cette date **(paragraphes 16(5), (6))**.

5.6 **Tribunal (paragraphes 17(1), (2), (3))**

En cas d'avis d'opposition prévu au paragraphe 16(4), le Tribunal tient une audience et règle, dans sa décision, le programme d'équité salariale qui fait l'objet de l'opposition **(paragraphe 17(1))**.

Lorsqu'il reçoit la décision du Tribunal, l'employeur en affiche sans délai une copie sur les lieux de travail. À la date prévue au programme, il effectue les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale **(paragraphe 17(2))**.

Si des rajustements de la rétribution sont effectués après la date prévue au programme d'équité salariale, l'employeur rend ces rajustements rétroactifs à cette date **(paragraphe 17(3))**.

6. EXÉCUTION DE LA LOI

6.1 Plaintes (article 22)

Tout employeur, employé, groupe d'employés ou agent négociateur représentant un employé ou un groupe d'employés, peut déposer auprès de la Commission de l'équité salariale une plainte signalant qu'il y a eu contravention à la loi, aux règlements ou à une ordonnance de la Commission **(paragraphe 22(1))**.

Des plaintes peuvent également être déposées auprès de la Commission au sujet d'un programme d'équité salariale dont la mise en oeuvre n'est pas conforme aux modalités prévues ou qui, en raison d'un changement de situation au sein de l'établissement, ne convient plus à la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle appartiennent l'employé ou le groupe d'employés concernés **(paragraphe 22(2))**.

6.2 Réunion de plaintes (paragraphe 22(3))

Le Tribunal peut réunir deux ou plusieurs plaintes et en traiter au cours d'une même instance, si ces plaintes :

- sont formulées contre la même personne et se rapportent au même point en litige ou à un point semblable;
- soulèvent les mêmes questions de droit ou de fait.

6.3 Enquêtes au sujet des plaintes (paragraphes 23(1),(2),(3),(4))

Un agent de révision mènera une enquête concernant la plainte reçue par la Commission de l'équité salariale et tentera d'amener les parties à accepter un règlement. Dès qu'il conclut qu'il ne peut amener les parties à accepter un règlement, il en avise ces dernières ainsi que le Tribunal **(paragraphes 23(1), (2))**.

L'agent de révision peut décider de ne pas examiner la plainte s'il est d'avis qu'elle est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi, ou qu'elle n'est pas du ressort de la Commission. Dans ce cas, il avise le plaignant de sa décision de ne pas examiner la plainte, et celui-ci peut demander au Tribunal de tenir une audience en la matière **(paragraphes 23(3), (4))**.

6.4 **Ordres des agents de révision** (paragraphes 24(1),(2),(3),(4), (5))

L'agent de révision qui est d'avis qu'un programme d'équité salariale n'est pas en cours d'élaboration, n'est pas mis en oeuvre conformément aux modalités prévues, ou encore contrevient aux paragraphes 7(1) et (2) qui prévoient l'établissement et le maintien de pratiques de rétribution assurant l'équité salariale, peut ordonner à l'employeur et, le cas échéant, à l'agent négociateur, de prendre les mesures nécessaires pour élaborer, modifier ou mettre en oeuvre ce programme. Les mesures nécessaires sont énoncées dans l'ordre donné par l'agent (paragraphes 24(1), (2), (3)).

L'ordre de l'agent de révision peut prévoir une date d'affichage obligatoire postérieure à celle que prévoit l'article 10 de la loi (paragraphe 24(4)).

Si l'agent de révision constate que les intéressés ne se conforment pas à son ordre, il peut renvoyer la question au Tribunal (paragraphe 24(5)).

6.5 **Audiences devant le Tribunal** (paragraphes 24(6), 25(1))

Le Tribunal tient une audience dans les cas suivants :

. si l'agent de révision ne peut amener les parties à accepter un règlement et qu'il n'ait pas donné d'ordre en vertu du paragraphe 24(3) qui fait obligation à l'employeur et, le cas échéant, à l'agent négociateur de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à la loi;

. si le Tribunal reçoit une demande d'audience relative à la décision ou à l'ordre de l'agent de révision;

. si un agent de révision a renvoyé la question au Tribunal en application du paragraphe 24(5) (paragraphe 25(1)).

6.6 **Ordonnances du Tribunal** (paragraphes 25(2),(3),(4),(5),(6))

Le Tribunal règle la question dont il est saisi et peut, par voie d'ordonnance :

. permettre à l'agent de révision de retenir les services des experts que celui-ci estime nécessaires en vue d'élaborer le programme d'équité salariale (paragraphe 25(3));

- enjoindre à l'agent de révision d'élaborer un programme d'équité salariale destiné à l'établissement de l'employeur, lorsque ce dernier ou l'agent négociateur ne se sont pas conformés aux dispositions de la loi prévoyant la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale. Il peut aussi enjoindre à l'employeur et à l'agent négociateur, le cas échéant, ou à l'un d'eux, d'acquitter la totalité des frais d'élaboration du programme **(alinéa 25(2)a))**;

- lorsque l'employeur a enfreint le paragraphe 9(2) en pénalisant, notamment par renvoi ou suspension, un employé qui participe à une instance intentée en vertu de la loi, fait une divulgation exigée lors de cette instance, exerce un droit en vertu de la loi, ou agit conformément à la loi, aux règlements, à un ordre ou à une ordonnance, ordonner à l'employeur de réintégrer cet employé dans son emploi, de placer sa rétribution au même niveau qu'avant la contravention et de lui verser le montant entier de la rétribution perdue en raison de la contravention **(alinéa 25(2)b))**;

- lorsque l'employeur a enfreint le paragraphe 9(1) en diminuant la rétribution, ordonner à l'employeur de rajuster la rétribution de tous les employés concernés au taux auquel ils auraient eu droit n'eût été la diminution, et de verser une rétribution égale au montant perdu en raison de la diminution **(alinéa 25(2)c))**;

- confirmer, modifier ou révoquer les ordres des agents de révision **(alinéa 25(2)d))**;

- ordonner, à l'égard de la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la plainte ou du renvoi, que des rajustements de la rétribution soient effectués pour atteindre l'équité salariale, lorsque l'employeur n'a pas établi les pratiques de rétribution pour atteindre l'équité salariale, que prévoit le paragraphe 7(1) **(alinéa 25(2)e))**;

- ordonner que le programme d'équité salariale soit révisé lorsque le Tribunal constate que ce programme ne convient pas à la catégorie d'emplois à prédominance féminine en cause en raison d'un changement de situation au sein de l'établissement **(alinéa 25(2)f))**;

- enjoindre à une partie à l'instance soit de prendre certaines mesures, soit de s'en abstenir, selon ce que le Tribunal juge nécessaire dans les circonstances **(alinéa 25(2)g))**.

L'ordonnance rendue par le Tribunal peut prévoir une date d'affichage obligatoire postérieure à celle que prévoit l'article 10. Elle peut également prévoir que l'agent de révision exerce les fonctions de l'employeur et de l'agent négociateur, le cas échéant (alinéas 25(4)a),c)).

L'ordonnance du Tribunal ne prévoit cependant pas une date de rajustement de la rétribution différente de la date des premiers rajustements que prévoit la loi. Comme indiqué plus haut, cette date est le deuxième anniversaire de la date d'entrée en vigueur de la loi (alinéa 25(4)b)).

Lorsque l'agent de révision a affiché le programme sur les lieux de travail, l'employeur, l'agent négociateur le cas échéant, ou tout employé ou groupe d'employés visés par ce programme (si celui-ci n'est pas relié à une unité de négociation), peuvent déposer une opposition auprès du Tribunal. Celui-ci instruit l'opposition au même titre que celles qu'il reçoit en application de l'article 17 de la loi (alinéas 25(4)d),e)).

Lorsqu'un employeur a enfreint le paragraphe 7(1) en omettant d'établir des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale au sein de son établissement, l'ordonnance rendue par le Tribunal peut avoir un effet rétroactif au jour de la contravention. De même, elle peut prévoir que les rajustements de la rétribution sont rétroactifs (paragraphes 25(5), (6)).

7. INFRACTIONS ET PEINES

7.1 Infractions et peines (article 26)

Quiconque contrevient au paragraphe 9(2) pour avoir intimidé une personne participant à une plainte déposée conformément à la loi, gêne un agent de révision dans l'exercice de ses fonctions (paragraphe 35(5)), ou contrevient à une ordonnance du Tribunal, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 2 000 $ dans le cas d'une personne physique, et d'au plus 25 000 $ dans les autres cas (paragraphe 26(1)).

Si une personne morale ou un agent négociateur contreviennent aux paragraphes 9(2) ou 35(5) ou à une ordonnance du Tribunal ou ne s'y conforment pas, le dirigeant, l'employé ou le mandataire qui autorise ou permet la contravention ou y donne son consentement est partie à l'infraction, en est coupable et, sur déclaration de culpabilité, est passible de la peine prévue pour cette infraction, que la personne morale ou l'agent négociateur aient été ou non poursuivis ou déclarés coupables de l'infraction (paragraphe 26(2)).

Une poursuite relative à une infraction à la loi peut être intentée contre l'agent négociateur en tant que tel (paragraphe 26(3)).

Tout employeur, employé ou agent négociateur touché par la contravention au paragraphe 9(2) ou au paragraphe 35(5) peut engager la poursuite. À cet effet, le consentement écrit préalable du Tribunal est nécessaire (paragraphe 26(4)).

8. APPLICATION DE LA LOI

8.1 Commission de l'équité salariale (paragraphes 27(1),(2),(3),(4))

La Commission de l'équité salariale, créée pour appliquer la loi, se compose du Tribunal de l'équité salariale et du Bureau de l'équité salariale (paragraphes 27(1),(2)).

Des employés peuvent être nommés au Bureau de l'équité salariale conformément à la Loi sur la fonction publique, et la Commission peut se prévaloir, si cela est approprié, des services et installations des ministères, commissions ou organismes du gouvernement de l'Ontario (paragraphes 27(3),(4)).

8.2 Tribunal (paragraphes 28(1),(2),(3),(4))

Le Tribunal se compose d'un président, d'un ou de plusieurs vice-présidents, et du nombre d'autres membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des employés que le lieutenant-gouverneur en conseil juge approprié. Toutes ces personnes sont nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil (paragraphe 28(1)).

Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne l'un des vice-présidents comme président suppléant. Cette personne possède tous les pouvoirs du président si ce dernier est absent ou empêché d'agir (paragraphe 28(2)).

Les membres du Tribunal qui ne sont pas des employés de la Couronne reçoivent la rémunération que peut fixer le lieutenant-gouverneur en conseil, et, sous réserve d'approbation, les frais normaux engagés lors de l'exercice de leurs fonctions (paragraphe 28(3)).

Un membre du Tribunal qui démissionne peut mener à bonne fin les attributions qui lui ont été confiées et qui n'ont pas été accomplies au moment de la démission, auquel cas il peut exercer les pouvoirs qu'il tient de la loi en ce qui concerne toute question faisant l'objet d'une instance à laquelle il a participé en tant que membre du Tribunal (paragraphe 28(4)).

8.3 Attributions du Tribunal (paragraphes 29(1),(2))

Le Tribunal est habilité à exercer les pouvoirs et à accomplir les obligations qui lui sont conférés par la loi ou par les règlements. Il possède notamment les attributions suivantes :

. il peut décider qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou à prédominance masculine;

. il peut établir des règles concernant la conduite et la gestion de ses affaires, ainsi que des règles de pratique et de procédure à suivre relativement aux questions dont il est saisi;

. il peut exiger que la personne qui lui demande de prendre une décision relative à une question quelconque en avise par écrit, de la manière que précise le Tribunal, les personnes qu'il précise.

8.4 Comités (paragraphe 29(3))

Le président peut former des comités du Tribunal. Plusieurs comités peuvent siéger simultanément, pourvu que le quorum du Tribunal soit atteint dans chacun d'eux.

8.5 Quorum (paragraphe 29(4))

Le quorum est composé :

- du président ou d'un vice-président
- d'un membre représentant les employeurs
- d'un membre représentant les employés

Il suffit du quorum pour exercer tous les pouvoirs du Tribunal.

8.6 Décisions (paragraphe 29(5))

La décision de la majorité des membres du Tribunal présents qui constituent le quorum est la décision du Tribunal. En cas de partage, le président ou le vice-président a voix prépondérante.

8.7 **Compétence exclusive** (article 30)

Le Tribunal a compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la loi et trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi. Ses décisions et les mesures qu'il prend sont définitives et ont à toutes fins force de chose jugée.

Le Tribunal peut, chaque fois qu'il le juge à propos, examiner de nouveau, modifier ou annuler ses propres décisions ou ordonnances.

8.8 **Témoignage lors d'instances civiles** (article 31)

Sauf si le Tribunal y consent, ses membres, les employés de la Commission et les personnes dont elle a retenu les services par contrat ne peuvent pas être contraints à témoigner lors d'une instance civile ou devant le Tribunal ou tout autre tribunal administratif, en ce qui concerne les renseignements obtenus dans l'accomplissement de leurs devoirs ou dans le cadre de leurs fonctions sous le régime de la loi.

8.9 **Parties à l'instance** (paragraphe 32(1))

Lorsque le Tribunal tient une audience ou qu'un agent de révision mène une enquête relativement à une opposition ou à une plainte, les parties à l'instance sont les suivantes :

- l'employeur;
- l'opposant ou le plaignant;
- l'agent négociateur (si le programme d'équité salariale est relié à une unité de négociation) ou les employés visés par le programme (si celui-ci n'est pas relié à une unité de négociation).

8.10 **Avis** (paragraphe 32(2))

Lorsque le Tribunal ou l'agent de révision exige que l'employeur donne un avis à ses employés, celui-ci doit afficher l'avis sur les lieux de travail. L'avis ainsi affiché est réputé suffisant à l'égard de tous les employés du lieu de travail.

8.11 **Représentation** (paragraphes 32(3),(4),(5))

Un employé ou un groupe d'employés peuvent désigner une personne ou une organisation comme leur mandataire devant le Tribunal ou l'agent de révision (paragraphe 32(3)).

Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés avisent par écrit le Tribunal de leur désir de garder l'anonymat, leur mandataire devient à leur place la partie à l'instance devant le Tribunal ou l'agent de révision. Dans ce cas, le mandataire peut, en son nom, prendre toutes les mesures qu'un employé peut prendre en application de la loi. Il peut notamment déposer une opposition et une plainte (paragraphes 32(4),(5)).

8.12 **Bureau de l'équité salariale** (article 33)

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'exécution de la loi et des ordonnances du Tribunal. L'article 33 de la loi confie au Bureau de l'équité salariale les attributions suivantes :

. il peut effectuer des recherches et préparer des rapports concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes, et formuler au ministre des recommandations en la matière;

. il peut instituer à l'intention du public des programmes d'information concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes;

. il fournit des services d'appoint au Tribunal;

. il mène les études qu'exige le ministre et prépare des rapports et formule des recommandations en ce qui concerne l'objet de ces études.

Le Bureau de l'équité salariale est également chargé de mener une étude sur la discrimination systémique entre les sexes en matière de rétribution du travail effectué (c'est-à-dire la discrimination involontaire dans les pratiques de rémunération et d'équité en matière d'emploi). Cette étude portera sur les secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre est traditionnellement à prédominance féminine; elle examinera les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établissements dépourvus de catégories d'emplois à prédominance masculine qui permettent la comparaison prévue à l'article 5 de la loi. Dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la loi, le Bureau de l'équité salariale est tenu de faire des rapports et des recommandations au ministre en vue d'éliminer cette discrimination.

8.13 **Responsable de l'administration (paragraphe 33(3))**

Le lieutenant-gouverneur en conseil nommera le responsable de l'administration de la Commission de l'équité salariale. Cette personne sera également responsable de l'administration du Bureau de l'équité salariale.

8.14 **Rapport annuel (paragraphe 33(5))**

Le Bureau de l'équité salariale est tenu de présenter au ministre, au plus tard le 31 mars de chaque année, un rapport annuel sur les activités et affaires de la Commission de l'équité salariale.

8.15 **Désignation des agents de révision (paragraphe 34(1))**

Le dirigeant du Bureau de l'équité salariale désigne un ou plusieurs employés du Bureau comme agents de révision.

8.16 **Fonctions des agents de révision (paragraphe 34(2))**

Il incombe aux agents de révision de contrôler l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale et de mener des enquêtes au sujet des oppositions et des plaintes qui ont été déposées auprès de la Commission. Ils peuvent tenter d'amener les parties à accepter un règlement. Il leur incombe de prendre toute autre mesure prévue par la loi ou par une ordonnance du Tribunal.

8.17 **Pouvoirs des agents de révision (paragraphe 34(3))**

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent de révision peut :

- à une heure raisonnable, pénétrer dans un endroit quelconque;
- exiger la production, à des fins d'inspection, de documents ou d'objets pertinents;
- après avoir donné un récépissé à cet effet, enlever des documents ou objets afin d'en tirer des copies ou des extraits, après quoi ils sont promptement retournés à la personne qui les a produits;
- interroger quiconque sur des questions qui sont ou peuvent être reliées à l'exercice de ses fonctions, sous réserve du droit de cette personne à la présence d'un avocat ou d'un autre représentant lors de l'interrogatoire;
- stipuler, dans un ordre, qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

La Loi sur l'exercice des compétences légales ne s'applique pas à un agent de révision, et celui-ci n'est pas obligé de tenir une audience avant de donner un ordre autorisé par la loi.

8.18 **Accès à un logement** (paragraphe 35(1))

L'agent de révision ne peut exercer le pouvoir qu'il tient de la loi pour pénétrer dans un endroit qui sert de logement sans la permission de l'occupant, sauf en vertu d'un mandat.

8.19 **Mandats de perquisition** (paragraphes 35(2),(3),(4),(5))

Un juge de paix peut délivrer un mandat autorisant l'agent de révision à perquisitionner dans un endroit pour y chercher des documents ou objets et à les enlever afin d'en tirer des copies ou des extraits (paragraphes 35(2),(3)).

Avant de délivrer le mandat de perquisition, le juge de paix doit être convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment, qu'il y a dans cet endroit des documents ou objets susceptibles de fournir des preuves à l'agent de révision dans l'exercice de ses fonctions (paragraphe 35(2)).

Le mandat délivré en application de l'article 35 doit préciser les jours et les heures pendant lesquels il peut être exécuté et porter une date de caducité (qui ne peut être postérieure à quinze jours de sa délivrance) (paragraphe 35(4)).

Nul ne doit entraver ni gêner un agent de révision dans l'exécution d'un mandat ni d'une autre façon l'empêcher d'exercer ses fonctions (paragraphe 35(5)).

8.20 **Admissibilité des copies** (paragraphe 35(7))

Les copies ou extraits qu'une personne a tirés des documents et des objets qui ont été enlevés d'un endroit en application de la loi et que cette personne certifie être conformes aux originaux, sont admissibles en preuve dans la même mesure et ont la même valeur probante que les documents ou les objets dont ils sont tirés.

9. RÈGLEMENTS

9.1 Règlements (article 36)

La Loi de 1987 sur l'équité salariale prévoit que le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- prescrire des formules et des avis, et prévoir les modalités de leur emploi;

- prescrire les méthodes à utiliser pour déterminer le sexe des personnes qui occupent traditionnellement les postes d'une catégorie d'emplois;

- prescrire des critères dont il est tenu compte aux fins de déterminer si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine;

- prescrire la méthode à utiliser pour déterminer la valeur de toute forme de rétribution;

- prescrire des critères dont il est tenu compte aux fins de déterminer si le travail effectué dans deux catégories d'emplois est de valeur égale ou comparable;

- prescrire des critères dont il est tenu compte aux fins de déterminer si un écart de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine est un écart permis par les paragraphes 8(1) ou (2);

- permettre au Tribunal, à la demande d'un employeur et conformément aux critères qui peuvent être prescrits dans les règlements, de reporter la date d'affichage obligatoire et les dates des rajustements de la rétribution, ainsi que de modifier les rajustements minimaux de la rétribution, sous certaines conditions;

- ajouter à l'appendice de l'annexe une personne, une catégorie de personnes ou un organisme, un office, un conseil, une commission, une personne morale ou une organisation quelconque, et prévoir que la date d'affichage obligatoire de ces derniers est celle qui figure aux règlements.

APPENDICE

Extrait de la liste des organismes relevant du secteur public, tels qu'ils figurent à l'annexe de la Loi de 1987 sur l'équité salariale

Cet extrait de l'annexe s'applique au secteur municipal :

a) les municipalités de l'Ontario, les conseils locaux au sens de la Loi sur les affaires municipales, ainsi que les offices, conseils, commissions, personnes morales, les bureaux et organisations de personnes dont les membres ou les dirigeants sont nommés ou choisis par le conseil d'une municipalité de l'Ontario ou avec son approbation;

b) les conseils au sens de la Loi sur l'éducation, ainsi que les collèges, les universités et les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario qui reçoivent la majeure partie de leur capital ou de leurs fonds annuels de fonctionnement de la Couronne;

c) les hôpitaux dont le nom figure à l'annexe du Règlement 863 des Règlements refondus de l'Ontario de 1980 pris en application de la Loi sur les hôpitaux publics, les hôpitaux privés exploités aux termes d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les hôpitaux privés, les hôpitaux établis ou agréés par le lieutenant-gouverneur en conseil à titre d'hôpitaux psychiatriques communautaires en vertu de la Loi sur les hôpitaux psychiatriques communautaires, ainsi que les maisons de santé titulaires d'un permis délivré par le lieutenant-gouverneur en conseil en vertu de la Loi sur les maisons de santé;

d) les conseils de santé aux termes de la Loi de 1983 sur la protection et la promotion de la santé, ainsi que les conseils de santé aux termes d'une loi de la Législature qui crée ou maintient une municipalité régionale;

e) les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux, personnes ou organisations de personnes et les catégories de ceux-ci qui figurent dans l'appendice à l'annexe ou qui sont ajoutés à l'appendice au moyen de règlements pris en application de la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

Pour l'application de l'annexe, le terme "municipalité" s'entend en outre d'une municipalité régionale, de district ou de communauté urbaine, ainsi que du comté d'Oxford.

APPENDICE (suite)

Ministère des Services sociaux et communautaires

Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux, personnes ou organisations de personnes qui assurent le fonctionnement des organismes ci-dessous ou qui fournissent les services suivants :

- les foyers pour personnes âgées qui fonctionnent en vertu de la Loi sur les foyers pour personnes âgées et les maisons de repos;

- les services de consultation et de formation du personnel qui sont achetés par des municipalités en vertu de la Loi sur l'aide sociale générale;

- les centres d'accueil qui fournissent des services qui sont achetés par des municipalités en vertu de la Loi sur l'aide sociale générale;

- des programmes d'adaptation au travail en vertu de la Loi sur l'aide sociale générale qui sont achetés par des municipalités ou par le ministère des Services sociaux et communautaires;

- des foyers annexes qui fonctionnent ou qui sont financés en vertu de la Loi sur les foyers pour personnes âgées et les maisons de repos;

- des services de soins infirmiers qui sont achetés ou financés en vertu de la Loi sur les services d'aides familiales et d'infirmières visiteuses;

- des garderies dont le fonctionnement est assuré par des personnes morales ou des municipalités en vertu de la Loi sur les garderies qui reçoivent des subventions directes du ministère des Services sociaux et communautaires;

- des garderies et des sociétés de garde d'enfants en maisons privées qui fournissent des services et qui sont financées aux termes d'ententes conclues avec des municipalités en vertu de la Loi sur les garderies.

Les conseils de gestion qui fonctionnent en vertu de la Loi sur les foyers pour personnes âgées et les maisons de repos.

Les sociétés au sens de la Loi de 1984 sur les services à l'enfance et à la famille ainsi que les agences auprès desquelles ces sociétés achètent des services de soins aux enfants.

Les commissions de district pour l'administration de l'aide sociale fonctionnant en vertu de la Loi sur les commissions de district pour l'administration de l'aide sociale.

APPENDICE (suite)

Ministère de la Santé

Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux, personnes ou organisation de personnes qui administrent ou fournissent :

- un service d'ambulance, aux termes d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les services d'ambulance.

Un conseil régional de santé établi en vertu de la Loi sur le ministère de la Santé.

Ministère des Affaires municipales

Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux, personnes ou organisations de personnes qui assurent le fonctionnement des organismes ci-dessous ou qui fournissent les services suivants :

a) la collecte, l'enlèvement et l'élimination des ordures ménagères et d'autres déchets pour le compte d'une municipalité;

b) le maintien et l'exploitation d'autobus pour le transport de passagers aux termes d'une entente conclue avec une municipalité.

Ministère des Richesses naturelles

Les offices de protection de la nature créés en vertu de la Loi sur les offices de protection de la nature.

Ministère du Trésor et de l'Économie

La Commission du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario.

OBSERVATIONS

Nous aimerions avoir votre avis sur cet ouvrage pour en tenir compte dans les publications qui suivront; pour ce faire, il suffit de nous accorder quelques minutes pour remplir le formulaire ci-dessous et le renvoyer au :

Directeur
Direction des pratiques de gestion municipale
Ministère des Affaires municipales
777, rue Bay, 11e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2E5

OBSERVATIONS

PUBLICATION "ÉQUITÉ SALARIALE"

Est-ce que vous avez trouvé cette publication :

utile	oui ___	non ___
opportune	oui ___	non ___
rédigée clairement	oui ___	non ___

Autres observations, y compris des suggestions pour le thème de publications futures :

_____
_____
_____
_____

Nom _____ **Titre** _____

Municipalité _____

BULLETINS

Les publications suivantes sont disponibles :

Administration

		$
	Records-Retention By-laws	1,00
	By-law Enforcement - An Administrative View	1,00
	The Municipal Conflict of Interest Act, 1983	1,00
	Keeping the Public Informed	1,00
	Affirmative Action	1,00
	Municipal Tendering - Common Practices	1,00
	The Municipal Tax Sales Act	1,00
*	Comment répertorier les règlements municipaux	1,00
*	Pépinières de petites entreprises	1,00
*	La Loi sur l'équité salariale	1,00

* Également disponible en anglais

DOCUMENTS DE SOUTIEN À LA GESTION

		$
	Joint Services -- Five Case Studies, avril 1983	5,00
*	Guide du conseiller municipal, juin 1986	5,00
*	Le recours aux experts-conseils : Quand? Pourquoi? Comment?, août 1986	10,00
*	N° 1. La vérification des comptes municipaux : responsabilité et communication, novembre 1986	10,00
*	Comprendre vos états financiers, juin 1987	10,00
*	N° 2. La vérification des comptes municipaux : autres responsabilités, février 1988	10,00
*	Pour éviter les renvois injustifiés, février 1988	10,00

* Également disponible en anglais

Procédures financières

		$
F.1	Cash Management in Municipalities	1,00
F.2	Bank Reconciliation Procedures for Municipalities	1,00
F.3	Municipal Investments	1,00
F.4	Zero-Base Budgeting	1,00
F.5	Reserves, Reserve Funds, Allowances and Other Special Funds	1,00
F.6	Property Taxation -- Billing and Collection	1,00
F.7	Calendarized Budgets	1,00
F.8	Fixed Asset Record Keeping	1,00

Autres publications sur les finances

Financial Disclosure to the Public -- A Code for Municipalities in Ontario	2,00
Municipal Financial Reporting Handbook	15,00
Basic Accounting Package "BACPAC"	15,00

Les prix peuvent changer sans préavis.

On peut se procurer des exemplaires du présent document ainsi que d'autres publications du gouvernement à la librairie du gouvernement de l'Ontario, 880, rue Bay, Toronto. Les personnes de l'extérieur peuvent écrire au Service des publications, 880, rue Bay, 5e étage, Toronto (Ontario) M7A 1N8 (téléphone : (416) 965-6015 ou 1-800-268-7540 sans frais d'interurbain). Les personnes dont l'indicatif régional est le 807 doivent composer le 0-Zénith 67200. Les malentendants peuvent composer le (416) 965-5130 ou, sans frais, le 1-800-268-7095. Les cartes de crédit MasterCard et Visa sont acceptées. Libeller le chèque ou le mandat à l'ordre du trésorier de l'Ontario. Le paiement est exigé lors de la commande.

Pour plus de renseignements, écrire ou téléphoner à l'un des bureaux régionaux de la Division des opérations municipales dont la liste figure ci-dessous :

CAMBRIDGE
150, rue Main
Cambridge (Ontario)
N1R 6P9
(519) 622-1500

GUELPH
147, rue Wyndham nord
Guelph (Ontario)
N1H 4E9
(519) 836-2531

LONDON
495, rue Richmond
London (Ontario)
N6A 5A9
(519) 438-7255

NORTH BAY
126, promenade Lakeshore
North Bay (Ontario)
P1A 2A8
(705) 476-4300

ORILLIA
15B, rue Matchedash nord
Orillia (Ontario)
L3V 4T4
(705) 325-6144

TORONTO
777, rue Bay
11e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2E5
(416) 585-7205

OSHAWA
74, rue Simcoe sud
Oshawa (Ontario)
L1H 4G6
(416) 571-1515

KINGSTON
1055, rue Princess
Kingston (Ontario)
K7L 5T3
(613) 545-4310

OTTAWA
244, rue Rideau
Ottawa (Ontario)
K1N 5Y3
(613) 566-3711

SUDBURY
430, avenue Notre-Dame
2e étage
Sudbury (Ontario)
P3C 5K7
(705) 675-4343

THUNDER BAY
435, rue James sud
C.P. 5000
Thunder Bay (Ontario)
P7C 5G6
(807) 475-1621

Toutes questions ou observations relatives au contenu de la présente publication sont à adresser au ministère à l'adresse et au numéro de téléphone ci-dessus à Toronto.